

Roma, 17 dicembre 2014



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Prot. 37/0021490

*Al Consiglio nazionale dell'Ordine dei
Consulenti del Lavoro*

Oggetto: interpello ai sensi dell'art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – trasferimento d'azienda e derogabilità art. 2112 c.c.

Il Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha presentato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione in ordine alla corretta interpretazione dell'art. 47, comma 4 bis e 5, della L. n. 428/1990.

In particolare l'istante chiede se le condizioni previste dalla predetta disposizione per la derogabilità all'art. 2112 c.c., possano trovare applicazione anche alle fattispecie di società in stato di crisi aziendale non rientranti nel campo di applicazione della CIGS, che abbiano fruito per oltre un anno del trattamento di integrazione salariale straordinaria in deroga con sospensione del personale a zero ore e/o per le quali sia stata accertata la condizione di insolvenza sia dal Ministero dell'economia o da un tribunale sezione fallimentare, *“pur non essendo ammissibile ad una procedura concorsuale per carenza della condizione di ammissibilità soggettiva di impresa commerciale”*.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale degli Ammortizzatori Sociali e I.O. e il nulla osta dell'Ufficio legislativo, si rappresenta quanto segue.

Va ricordato che l'art. 47 citato disciplina anzitutto la procedura legata ad un trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c. *“in cui sono complessivamente occupati più di quindici lavoratori”*, introducendo degli obblighi di informazione e di esame congiunto con le rappresentanze sindacali. Ai commi 4 bis e 5 la disposizione stabilisce inoltre:

- una derogabilità ai contenuti dell'art. 2112 c.c., *“nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento, anche parziale, dell'occupazione”*, qualora il trasferimento riguardi aziende che versano in particolari condizioni (aziende delle quali sia stato accertato lo stato

di crisi aziendale ai sensi dell'art. 2, comma 5 lett. c), della L. n. 675/1977; per le quali sia stata disposta l'amministrazione straordinaria, ai sensi del D.Lgs. n. 270/1999, in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività; per le quali vi sia stata la dichiarazione di apertura della procedura di concordato preventivo; per le quali vi sia stata l'omologazione dell'accordo di ristrutturazione dei debiti);

- la non applicazione dello stesso art. 2112 c.c. *“qualora il trasferimento riguardi imprese nei confronti delle quali vi sia stata dichiarazione di fallimento, omologazione di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata nel corso della consultazione di cui ai precedenti commi sia stato raggiunto **un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione**, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore (...)*”.

L'istanza di interpello presentata è dunque volta ad ottenere un chiarimento sulla applicabilità della disciplina in questione anche in relazione ad imprese che versino in condizioni del tutto analoghe a quelle appena descritte – in quanto destinatarie, per lunghi periodi, di trattamenti di integrazione salariale sia pur in deroga o dichiarate insolventi con provvedimenti adottati dal Ministero dell'economia o dalla sezione fallimentare di un tribunale – ma alle quali non siano applicabili le disposizioni in materia di procedure concorsuali in quanto imprese non commerciali.

Con riferimento a tali ipotesi va rilevato come il Legislatore, nell'art. 47 della L. n. 428/1990, abbia voluto introdurre una possibile deroga alle disposizioni di cui all'art. 2112 c.c. – come noto volto principalmente al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda – **con lo specifico fine, ribadito ai commi 4 bis e 5, di un mantenimento di (almeno parte) dei livelli occupazionali** in relazione a situazioni di crisi aziendale difficilmente recuperabili. Tali situazioni sono dunque esplicitate dal Legislatore attraverso un riferimento a fattispecie già “normate” e “certificate” ossia fattispecie per quali, ad esempio, sia stato accertato lo stato di crisi aziendale ai sensi dell'art. 2, comma 5 lett. c), della L. n. 675/1977 o per le quali intervenga una procedura concorsuale.

Tuttavia, nell'interpretare il complessivo quadro normativo, non può non evidenziarsi il rilievo che assume, da un lato, l'intento del mantenimento di standard occupazionali e, dall'altro, la

semplice esigenza di “ancorare” lo stato di crisi ad un riconoscimento che, nello specifico, avviene da parte del MEF o di un tribunale.

In ragione di quanto sopra è dunque possibile concludere nel senso che, qualora le imprese in questione versino inequivocabilmente – in quanto accertato da una pubblica autorità – in stato di crisi e, attraverso lo strumento del trasferimento d’azienda, possano mantenere, almeno parzialmente, il proprio standard occupazionale, possa trovare applicazione la disposizione citata di cui all’art. 47, commi 4 bis e 5, della L. n. 428/1990 concernenti la derogabilità all’art. 2112 c.c.

IL DIRETTORE GENERALE

(f.to Danilo Papa)