



*“Per saperne di più...”*

***1***

*I lavoratori e il Diritto  
Fallimentare*

**Enzo CANETTIERI**

**Davide COSTA**

## **Premessa**

Questo lavoro sul Diritto Fallimentare ha l'obiettivo di fornire alcune informazioni che speriamo utili, soprattutto agli operatori ed ai quadri sindacali sulle questioni più rilevanti che riguardano la tutela dei crediti dei lavoratori.

Ovviamente, non intendiamo sostituirci all'attività degli Uffici Legali. Le Camere Sindacali, Sindacati e articolazioni di Categoria hanno i loro riferimenti giuridici e i loro avvocati di fiducia. Ci sembra però opportuno che un quadro sindacale conosca nelle linee generali i meccanismi di funzionamento della legge e le diverse filosofie che ne costituiscono il retroscena.

## VALUTAZIONI ANALITICHE SULLA RIFORMA DEL DIRITTO FALLIMENTARE

La riforma del diritto fallimentare è in qualche misura emblematica della situazione del paese. Varata nel 2006, il governo dell'epoca enfatizzò il fatto che dopo sessant'anni fossero modificate delle disposizioni particolarmente importanti per le imprese ed i cittadini.

Ampi settori della società organizzata e delle istituzioni intermedie sollevarono, invece, forti perplessità, certamente non riconducibili ad un unico comun denominatore.

Anche al nuovo esecutivo, che nel frattempo era subentrato, vennero fatte presenti le aree di dissenso e di perplessità. Il nuovo esecutivo mostrò propensione all'ascolto. Tuttavia al momento di riformulare lo schema legislativo, che tenesse in considerazione le obiezioni sollevate specificatamente dalle organizzazioni sindacali, non si ebbero modifiche sostanziali.

Cosa avevano chiesto *Cgil, Cisl e Uil*?

Fondamentalmente ponevano due grandi questioni di merito. La prima era relativa all'estensione dell'area della fallibilità. La seconda riguardava il ruolo del Comitato dei creditori.

Per quanto concerne il primo aspetto, la preoccupazione dei sindacati confederali è strettamente connessa alle caratteristiche del nostro apparato produttivo. È molto diffusa, come è noto, la presenza di piccole e micro imprese. Escluderle dal fallimento significa non tutelare pienamente i lavoratori che in esse operano.

Il decreto legislativo n. 169/2007, approvato nel settembre del 2007 ed entrato in vigore il 1 gennaio del 2008, non introduce alcuna novità in tal senso.

Indubbiamente sotto il profilo tecnico – giuridico è più rigoroso ed utilizza criteri più oggettivi e meno discrezionali.

Ad esempio, in sostituzione degli investimenti nell'azienda, il parametro di riferimento diventa l'attivo patrimoniale, peraltro codificato all'art. 2424 c.c.. Si fa riferimento, quindi, ad un criterio oggettivo e non interpretabile.

Inoltre, viene rimossa la definizione di piccolo imprenditore, che compariva nel decreto legislativo n. 5/2006, ed è aggiunta una nuova soglia: l'ammontare complessivo dei debiti, anche non scaduti, non deve eccedere i 500 mila euro.

Il nuovo decreto stabilisce che l'ammontare complessivo dei debiti, anche non scaduti, che può originare il fallimento, precedentemente fissato nella misura pari a 25 mila euro, è incrementato a 30 mila euro. È evidente che, soprattutto nelle micro imprese, con uno o più addetti,

questo limite rischia di essere difficilmente valicabile. Anzi, c'è il rischio concreto che l'insieme di queste soglie costituisca un vero e proprio incentivo per praticare sistemi elusivi e poco trasparenti.

Stabilire una distinzione netta tra chi può fallire e chi no, può essere un disincentivo alla crescita dimensionale delle imprese che, nei fatti, si traduce in una minore competitività di tutto il nostro apparato produttivo.

Inoltre, poiché i crediti da lavoro (Tfr e le ultime tre mensilità) sono erogati dal Fondo di Garanzia, una parte considerevole del mondo del lavoro è sprovvista di questa specifica forma di tutela.

Sempre sul versante della tutela dei lavoratori che operano al di fuori del recinto delle imprese medio – grandi, c'è un'ulteriore riflessione da sviluppare.

Il fallimento di un'impresa non è un evento accidentale, una sorta di fulmine a ciel sereno. I segnali che precedono il fallimento sono molti: il mancato pagamento dei fornitori, l'indebitamento crescente nei confronti delle banche, le difficoltà a corrispondere regolarmente i salari e ad effettuare i versamenti contributivi. È necessario agire tempestivamente, con un monitoraggio preventivo. La crisi d'impresa va battuta giocando d'anticipo.

Il Ministero dello Sviluppo Economico, già nell'ambito di *Industria 2015*, aveva formulato una proposta in tal senso. Avvalendosi del coordinamento del Ministero del Lavoro e delle Camere di Commercio ha creato una struttura *ad hoc*. Soltanto che il suo riferimento sono le imprese e i gruppi d'impresa che occupano più di 200 dipendenti.

La soglia dei 200 dipendenti non è casuale, dal momento che è quella prevista per l'accesso all'amministrazione straordinaria. Tuttavia, può essere realisticamente ridotto in modo da includere una più ampia platea di piccole e medie imprese. Il rafforzamento del nostro sistema produttivo è possibile a condizione che vengano affrontate due questioni preliminari: incentivi concreti per la crescita dimensionale e cura preventiva per le crisi d'impresa.

Per quanto riguarda, invece, l'altro aspetto, cioè quello relativo al Comitato dei creditori, ci troviamo di fronte ad uno spostamento degli equilibri in favore dei creditori più forti (le banche e le grandi imprese).

Sulla base della maggioranza semplice dei crediti, difatti, si possono assumere decisioni importanti nell'ambito della procedura, come la sostituzione del curatore. Ciò avviene, ovviamente, a discapito dei principi di indipendenza e terzietà che sono il fondamento della *c.d. par condicio creditorum*.

In questo contesto la figura del giudice delegato esce fortemente ridimensionata, a tutto vantaggio del curatore che, come abbiamo visto, è, a sua volta, condizionato dal Comitato dei creditori.

Guido Rossi, nella sua opera *“Il gioco delle regole”*, ha scritto: *“Nell’ultimo decennio le riviste giuridiche americane hanno pubblicato un’ingente quantità di saggi che inneggiano alla privatizzazione del diritto fallimentare. Naturalmente, ma in modo sgangherato, il nostro legislatore ha subito accolto questa linea direttrice nella recente riforma del diritto fallimentare. Ha dato, infatti, grande spazio agli accordi tra debitore e creditori (forti), tanto all’interno delle procedure concorsuali, diminuendo il ruolo dell’autorità giudiziaria, quanto al di fuori, introducendo una regolamentazione volta a dare stabilità agli accordi stragiudiziali di ristrutturazione dei debiti [...]; la possibilità dell’azione dei creditori stessi, ove non si tratti di grandi creditori, e cioè le banche, ne risulta fortemente penalizzata. È, infatti, fin troppo evidente che i piccoli creditori hanno un potere molto ridotto, e non sono in grado di imporre al proprio debitore la disciplina che dovrebbe regolare i rapporti fra di loro in caso di insolvenza”*. Analisi che ci sentiamo di sottoscrivere integralmente. Ciò non toglie che ci fosse l’effettiva esigenza di una riforma.

La nostra legge fallimentare risaliva, infatti, al 1942. In questo lungo periodo la normativa fallimentare negli altri paesi capitalistici (nessuno escluso) è stata continuamente modificata ed aggiornata. Soprattutto le normative sono state adeguate all’evoluzione dei mercati e alle nuove concezioni dell’impresa.

In Italia, invece, la staticità dell’ordinamento giuridico si è davvero rivelata *“fallimentare”*.

Le spese e la durata delle procedure concorsuali sono state di gran lunga le più elevate d’Europa. La cosa non è passata inosservata e, a più riprese, il Fondo Monetario Internazionale e le Corti Comunitarie hanno espresso giudizi estremamente negativi sulle nostre procedure. Tra l’altro, si è stimato che in base alle procedure previste dalla legge fallimentare del 1942 la durata media del procedimento, nel nostro paese, era di sette anni a fronte dei due di Francia e Germania e addirittura di un periodo inferiore all’anno nel Regno Unito.

Tutto ciò, come è evidente, aveva impatti diretti sull’efficienza e la competitività del nostro sistema.

Quale impresa estera era stimolata ad investire in Italia se, creditrice di un’impresa italiana fallita, doveva mantenere un credito teorico davanti ai propri azionisti ed ai propri organismi di vigilanza per sette anni, con la possibilità di recuperare al massimo il 20% del credito?

Anche altre ragioni rendevano ineludibile l'esigenza di una riforma.

L'imprenditore individuale, figura dominante dell'economia autarchica, ha conosciuto un'evoluzione che, in una prospettiva anche di breve periodo, gli ha conferito un ruolo sempre meno centrale. In più, come è noto, la legge fallimentare agiva sul piano dei diritti civili. L'imprenditore fallito diveniva un reietto, un condannato alla morte civile. Oltre al patrimonio personale perdeva la piena capacità giuridica.

Indubbiamente la legge di riforma sana questi aspetti.

Tuttavia la normativa, oltre a non innescare un processo di maggiore trasparenza, presenta un aspetto che non possiamo condividere: riduce la soglia delle tutele per i lavoratori.

Per questo motivo le proposte di modifica che, unitariamente, *Cgil*, *Cisl* e *Uil* presentarono nel giugno del 2007, al di là dei limiti quantitativi, continuano ad essere attuali.

# IL FALLIMENTO DELL'IMPRESA E LA TUTELA DEI RAPPORTI DI LAVORO IN BASE ALLA NORMATIVA VIGENTE

(d.lgs. n. 5/2006 – d.lgs. n. 169/2007)

## 1. *La crisi dell'impresa*

La crisi economico – finanziaria di un'impresa è un avvenimento complesso che non esaurisce la propria drammaticità nelle sventure personali e patrimoniali dell'imprenditore. Il dissesto di un'impresa travolge non solo il progetto imprenditoriale, in origine immaginato come idoneo a produrre ricchezza, ma coinvolge l'insieme delle realtà economiche e personali di quanti in tale progetto ne facevano affidamento.

Le attenzioni del legislatore sono rivolte, pertanto, alla tutela di coloro che, rivestendo il ruolo di creditori dell'impresa fallita, avevano riposto nella riuscita di tale progetto le proprie legittime aspirazioni.

È del tutto evidente, quindi, che l'impatto sociale del fallimento di un'azienda è estremamente negativo perchè riguarda, in primo luogo, quanti avevano intrecciato, a vario titolo, relazioni con l'azienda fallita e, per ciò stesso, si sono venuti a trovare nell'impossibilità di esigere per intero i loro crediti.

In particolare, i lavoratori dipendenti da un'impresa che si trova in una simile fattispecie sono l'anello più debole della catena perchè, oltre a vedere messe in discussione le proprie spettanze, sono seriamente minacciati nella loro stabilità occupazionale.

Il dissesto economico e patrimoniale dell'imprenditore, soprattutto se travolge realtà produttive di significativa entità, impone di tener conto di interessi collettivi che possono collidere con quelli di alcuni creditori. Talvolta, infatti, la finalità principalmente *liquidatoria* dell'impresa insolvente, orientata a perfezionare un completo *spossessamento* del patrimonio del debitore per soddisfare l'interesse dei creditori, si scontra con l'interesse alla salvaguardia dell'occupazione, adeguatamente presidiato, invece, se si approda al risanamento dell'impresa malata.

Stante la notevole diversità degli interessi coinvolti la crisi economica dell'impresa è evento di fronte al quale i mezzi di tutela individuali dei creditori (quali l'azione esecutiva sui beni del debitore) si rivelano inadeguati e insufficienti. La tutela della posizione economica del singolo lascia il posto ad una procedura che, ponendo su di un piano di parità i creditori (si persegue, cioè, la c.d. *par condicio creditorum*), cerca di realizzare i loro diritti percorrendo, tuttavia, per quanto

possibile, la strada del risanamento della struttura aziendale, sì da conservare le componenti positive dell'impresa (beni produttivi e livelli occupazionali).

Nello scenario economico attuale nel quale ciascun operatore condiziona e viene condizionato dall'altro, nel quale le distanze anche geografiche si accorciano nettamente ed ogni azienda, seppur piccola, assume un ruolo all'interno del *mercato globale*, è proprio il mercato il luogo che può offrire una possibilità di recupero per l'azienda che versa in uno stato di crisi.

La capacità dell'impresa di superare le difficoltà che l'hanno costretta sull'orlo del tracollo dipende dal suo essere, nel confronto con altre realtà aziendali, un'entità economicamente competitiva.

## ***2. Il Fallimento dell'impresa in crisi***

Le cause della crisi di impresa, che può assumere un differente livello di gravità, sono molteplici e l'impatto sociale che ne deriva, del resto, muta sulla base del rilievo economico dell'azienda, derivante dall'attività esercitata ovvero dalle sue dimensioni.

Ad ogni modo le ripercussioni di un simile avvenimento sono tali da imporre un giusto, quanto doveroso, temperamento tra la tutela di taluni creditori dell'impresa in difficoltà e la garanzia di altri interessi collettivi coinvolti. Ciò significa valorizzare la volontà *recuperatoria* dell'azienda malata per consentirne il risanamento e, quindi, la salvaguardia del più alto numero di occupati.

Ecco che la gestione del dissesto dell'impresa in crisi viene regolata dalle procedure concorsuali, sì da permettere che la presenza di un'autorità pubblica possa presidiare la paritaria soddisfazione dei creditori, avendo vagliato ogni possibile via d'uscita non traumatica dalla crisi.

Il fallimento è una procedura concorsuale il cui operare prelude alla fine dell'esistenza dell'azienda. A questa approda l'imprenditore commerciale che versa in stato di insolvenza e come tale *affetto* da una patologia irreversibile che coinvolge il suo patrimonio impedendogli di soddisfare le obbligazioni assunte.

La strada del fallimento conduce alla disgregazione del complesso aziendale, perseguendo, come obiettivo ultimo, la liquidazione del patrimonio del debitore al fine di soddisfare i creditori. Questo risultato viene raggiunto per il tramite di una procedura giudiziaria che deve tener conto anche delle ripercussioni che la chiusura dell'azienda causa rispetto ad altri interessi comunque correlati all'attività di impresa (basti pensare alla difficilmente evitabile contrazione di posti di lavoro ovvero

all'eventuale cessazione di un servizio essenziale per una determinata area territoriale).

Pertanto le modalità di gestione del dissesto di un'impresa rivestono un'importanza cruciale dacché deputate alla regolamentazione di un avvenimento socialmente delicato, la cui drammaticità è tutta evidente nel tracollo del progetto imprenditoriale che fa tramontare con sé il progetto di vita degli occupati alle dipendenze del datore fallito.

Tema centrale della presente analisi è, difatti, la sorte di quanti, avendo riposto fiducia nell'iniziativa imprenditoriale poi approdata al fallimento, hanno intrecciato relazioni con la stessa impresa e sono stati, inevitabilmente, coinvolti nel dissesto. Tra costoro emergono, per debolezza, i lavoratori dell'impresa fallita, quale particolare categoria di creditori, rispetto ai quali si dirà nel prosieguo in riferimento agli effetti del fallimento sui diritti dagli stessi maturati nei confronti del datore e sul destino dei rispettivi rapporti di lavoro.

### ***3. Insolvenza del datore ed accesso al Fondo di garanzia***

Presupposto del fallimento è lo stato di insolvenza dell'imprenditore commerciale. Tale stato ricorre quando *“inadempimenti o altri fatti esteriori”*, fungendo da spia, segnalano che *“il debitore non è più in grado di soddisfare regolarmente le proprie obbligazioni”*<sup>1</sup>.

In sostanza lo stato di insolvenza riflette una condizione di incapacità dell'imprenditore di soddisfare, attraverso regolari adempimenti, le proprie obbligazioni.

Pur tuttavia il mero adempimento non costituisce prova della condizione di buona salute dell'impresa. L'aver reso quanto dovuto ai propri creditori, difatti, se attuato con mezzi rovinosi (prestiti usurari, vendite sotto costo, etc.) impone di mettere in dubbio la condotta dell'imprenditore, spesso celante una condizione di dissesto che in questo modo viene ancor di più aggravata.

Così come, del resto, l'inadempimento può derivare da mera negligenza o ignoranza dell'imprenditore senza, per questo, indurre ad affermare l'insolvenza, in tal caso soltanto temuta.

Ad ogni modo nell'ipotesi in cui l'insolvenza sia accertata all'esito di una procedura concorsuale (questa può essere il concordato preventivo, la liquidazione coatta amministrativa ovvero lo stesso fallimento<sup>2</sup>), non ci sono dubbi sul fatto che la difficoltà che attraversa l'impresa non è affatto temporanea. Così come, pur mancando tale

---

<sup>1</sup> Si veda l'art. 5 del r.d. n. 267/1942 (legge fallimentare).

<sup>2</sup> L'amministrazione straordinaria e quella controllata non vi rientrano in quanto riflettono una temporanea difficoltà ad adempiere.

accertamento, perchè il datore non è soggetto alla legge fallimentare, l'aver esperito l'azione esecutiva nei confronti dei beni dell'imprenditore – debitore per realizzare il credito, ma senza successo (dacché il valore dei beni del debitore è inferiore rispetto al valore del credito), costituisce un chiaro segnale del dissesto.

Ecco che lo stato di insolvenza, così determinato, ammette l'accesso del lavoratore alle dipendenze dell'impresa in crisi ad una prestazione previdenziale che permette di tutelare il reddito maturato dallo stesso lavoratore e le somme cui ha diritto per il lavoro svolto, ma che ha difficoltà ad ottenere concretamente perchè il datore è insolvente.

Il lavoratore, constatata in tal modo l'insolvenza del proprio datore, ha diritto, pertanto, a che gli venga corrisposto il trattamento di fine rapporto ed i relativi crediti accessori, detratte le somme eventualmente già a lui corrisposte, ad esempio a titolo di anticipazione.

Costui ha diritto, inoltre, al pagamento delle retribuzioni relative agli ultimi tre mesi del rapporto di lavoro<sup>3</sup>, purché rientranti nel periodo di dodici mesi che precede:

- il provvedimento di apertura della procedura concorsuale
- la messa in liquidazione dell'impresa
- la cessazione dell'esercizio provvisorio
- la data di inizio dell'esecuzione forzata

L'entità massima di questa prestazione non può essere superiore a *“tre volte la misura massima del trattamento straordinario di integrazione salariale mensile, al netto delle trattenute previdenziali e assistenziali”*<sup>4</sup>.

Al lavoratore viene riconosciuta, inoltre, la contribuzione figurativa relativa all'intero periodo di omissione contributiva imputabile al datore divenuto insolvente.

Pertanto entro quindici giorni dall'accertamento dell'insolvenza o dell'inadempimento (in caso di esito negativo dell'esecuzione forzata) il prestatore di lavoro, a seguito di domanda, permette che il Fondo di garanzia, istituito presso l'INPS<sup>5</sup>, subentrando nella posizione del debitore – datore, possa erogare le prestazioni sopra indicate.

---

<sup>3</sup> Il citato diritto non sorge se nel relativo periodo il lavoratore ha percepito l'integrazione salariale o l'indennità di mobilità; il pagamento delle ultime tre mensilità può, invece, esser cumulato con quanto dal datore versato a titolo di acconto sulle retribuzioni.

<sup>4</sup> Si veda l'art. 2, comma 2 del d.lgs. n. 80/1992.

<sup>5</sup> Si veda, in proposito, la l. n. 297/1982, istitutiva del Fondo, il d.lgs. n. 80/1992 che ha esteso le prestazioni erogabili dal Fondo stesso e il d.lgs. n. 186/2005 che, recependo la direttiva CE n. 74/2002, ha stabilito l'intervento del Fondo di garanzia anche nel caso in cui il datore sia un'impresa svolgente attività sul territorio di almeno due Stati membri e sottoposta ad una procedura concorsuale in uno Stato diverso dall'Italia, sempre che il dipendente abbia prestato la propria attività in Italia con carattere di abitualità.

È il Fondo di garanzia, pertanto, che si fa carico di corrispondere quanto il lavoratore ha diritto di ottenere dal datore, ma che costui non è in grado di fargli avere a causa della crisi che l'ha colpito.

Lo stesso Fondo di garanzia provvede, inoltre, ad erogare a beneficio del lavoratore la prestazione di previdenza complementare cui lo stesso ha diritto seppur si sia verificata un'omissione contributiva o un parziale versamento da parte del datore di lavoro insolvente.

I prestatori di lavoro che possono accedere al Fondo di garanzia sono tutti i lavoratori subordinati del settore privato, nonché degli Enti pubblici economici ed i soci di cooperative di produzione e lavoro. Ne restano esclusi i pubblici dipendenti, i lavoratori degli Enti pubblici non economici e quanti ottengono il pagamento del Tfr da un Ente previdenziale di categoria.

Il Fondo viene alimentato con il versamento di contributi posti a carico del datore di lavoro.

Si noti, infine, che l'intervento del Fondo attraverso la corresponsione in favore del lavoratore delle somme di cui si è detto è sussidiario, dovendo il lavoratore agire preventivamente nei confronti del debitore principale, cioè l'imprenditore in crisi, per ottenere quanto gli è dovuto in termini di ultime retribuzioni e di Tfr.

#### ***4. Quale impresa può fallire?***

Appare opportuno notare come non tutte le imprese possano fallire.

La normativa fallimentare<sup>6</sup> esclude esplicitamente gli Enti pubblici. Risultano, di contro, soggette alla procedura fallimentare le imprese artigiane: il carattere artigianale dell'attività esercitata, infatti, non rappresenta più, da sé, una discriminante rispetto all'inclusione dell'impresa nell'area della fallibilità.

Possono fallire le imprese che esercitano un'attività commerciale.

Devono ritenersi non soggette al fallimento le imprese che esercitano attività commerciale e che *dimostrino* di:

- aver avuto, nei tre esercizi antecedenti la data di deposito dell'istanza di fallimento o dall'inizio dell'attività, se di durata inferiore, un *attivo patrimoniale* di ammontare complessivo annuo non superiore ad euro 300 mila
- aver realizzato, in qualunque modo risulti, nei tre esercizi antecedenti la data di deposito dell'istanza di fallimento o dall'inizio dell'attività, se di durata inferiore, *ricavi lordi* per un ammontare complessivo annuo non superiore ad euro 200 mila

---

<sup>6</sup> Si veda l'art. 1 della legge fallimentare, così come riformato dall'art. 1, comma 1 del d.lgs. n. 169/2007.

- avere un ammontare di *debiti anche non scaduti* non superiore ad euro 500 mila

Ecco che per essere esclusa dalla procedura, l'impresa dovrà essere al di sotto degli appena riferiti parametri. Il superamento di uno di essi la renderà soggetta al fallimento.

Un'ulteriore precisazione al riguardo è indispensabile: è l'imprenditore – debitore del quale si chiede il fallimento che deve dimostrare di non aver superato alcuno di tali requisiti e, quindi, la non fallibilità. Su di lui, pertanto, ricade l'*onere della prova*. Solo così potrà sottrarsi alla procedura concorsuale.

L'area della fallibilità risulta, a ben vedere, ulteriormente limitata. “*Non si fa luogo alla dichiarazione di fallimento se l'ammontare dei debiti scaduti e non pagati [...] è complessivamente inferiore ad euro 30 mila*”<sup>7</sup>.

Le appena citate disposizioni normative non fanno altro che restringere la suddetta area della fallibilità, innescando non poche criticità: in primo luogo, una fuga delle imprese da processi di crescita nel tentativo di evitare di oltrepassare la soglia che le porrebbe nel mirino delle procedure concorsuali.

Inoltre l'immunità fallimentare può significare compressione delle tutele dei lavoratori. Ben più ardua risulta la strada che conduce il lavoratore alla realizzazione dei diritti retributivi e contributivi maturati alle dipendenze dell'imprenditore. Il singolo lavoratore è costretto, infatti, ad agire da sé ricorrendo ad azioni ordinarie di recupero crediti che sono molto più lunghe ed onerose.

Perde, inoltre, la possibilità di utilizzare la minaccia del fallimento per esercitare una lecita pressione sul datore ed indurlo ad adempiere.

### ***5. Fallimento e tutela dei diritti dei lavoratori***

Non di rado accade che il fallimento segna, accanto al tracollo del progetto imprenditoriale, l'insoddisfazione di crediti maturati dai lavoratori occupati nell'impresa. Risulta evidente come il dissesto patrimoniale dell'imprenditore lo renda incapace di adempiere alle obbligazioni su di lui gravanti e a rimandare nel tempo, nella speranza di superare la difficoltà, ma di fatto venendo meno ad un suo dovere, la corresponsione di quanto il prestatore di lavoro alle sue dipendenze ha diritto di ricevere.

Tali crediti sono da riferirsi ad una o più retribuzioni ovvero, in caso di risoluzione dei rapporti di lavoro, alle spettanze di fine rapporto (Tfr).

---

<sup>7</sup> Si veda l'art. 2, comma 4 del d.lgs. n. 169/2007.

Allorché si verifichi una simile inadempienza il lavoratore – creditore deve presentare al giudice fallimentare un ricorso per l'ammissione al passivo, ai sensi dell'art. 93 della legge fallimentare<sup>8</sup>.

In tal modo il prestatore è nella condizione per poter rivendicare ogni credito che pretende sia soddisfatto dall'imprenditore – datore fallito, sulla cui sussistenza e sul cui ammontare deciderà il giudice fallimentare.

Si noti come il credito originato dal rapporto di lavoro sia *privilegiato*. Ciò sta a significare che le ragioni del prestatore alle dipendenze dell'imprenditore fallito e, pertanto, nei suoi confronti inadempiente, trovano soddisfazione con privilegio rispetto a quanto preteso dai creditori, cosiddetti *chirografari* (non muniti di privilegio).

Durante la procedura fallimentare la costituzione dello stato passivo del fallito è seguita, laddove ciò sia possibile, dalla formazione di uno stato attivo. Quest'ultimo viene generalmente a comporsi delle somme derivanti dalla vendita di beni mobili e immobili, di cui era proprietario l'imprenditore fallito.

Tale operazione di liquidazione dello stato attivo si conclude con la distribuzione fra i creditori delle somme ricavate. Questo avviene secondo un preciso ordine.

Dopo aver proceduto al pagamento delle spese (tali sono quelle anticipate dall'erario, ovvero quelle relativi a debiti contratti per l'amministrazione del fallimento o per lo svolgimento dell'esercizio provvisorio, qualora questo fosse stato autorizzato) l'importo ottenuto dalla liquidazione dello stato attivo viene impiegato per corrispondere quanto dovuto ai creditori *privilegiati* (tra costoro ci sono i lavoratori), con precedenza rispetto ai creditori chirografari.

Ecco che al termine di questa sequenza può accadere che il prestatore di lavoro ottenga quanto gli spetta, trovando, così, riconoscimento ogni sua ragione.

Qualora ciò non si verifichi, dacché il credito del lavoratore viene soddisfatto soltanto parzialmente o per nulla, scatta il termine (di cui si è detto prima) di quindici giorni, a decorrere dal provvedimento di apertura della procedura concorsuale, entro cui il lavoratore può presentare domanda per accedere al Fondo di garanzia istituito presso l'INPS. Quest'ultimo provvederà a corrispondergli l'importo relativo alle ultime tre mensilità di retribuzione ovvero il Tfr.

---

<sup>8</sup> Si veda l'art. 93 della legge fallimentare, disciplinante la domanda di ammissione al passivo.

## **6. Fallimento e suoi effetti sui rapporti di lavoro pendenti**

Quanto detto finora riguarda ciò che il lavoratore, per l'attività prestata alle dipendenze dell'imprenditore poi caduto in dissesto, ha diritto di ricevere.

Il fallimento, tuttavia, genera dei riflessi, tutt'altro che trascurabili, sui rapporti di lavoro in essere al momento dell'apertura della procedura concorsuale.

Innanzitutto si deve affermare che *“non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore [...]”*<sup>9</sup>.

A ben vedere non esiste una disciplina specifica che espliciti a chiare lettere la sorte dei rapporti di lavoro. L'art. 72 della legge fallimentare, tuttavia, riferendosi ai rapporti giuridici pendenti al momento del fallimento, è applicabile anche ai rapporti di lavoro. Questa disposizione permette di considerare **sospeso** il rapporto di lavoro in essere fin tanto che il curatore, autorizzato dal Comitato dei creditori, non dichiara di voler subentrare nel contratto in luogo del fallito, assumendo così tutti i relativi obblighi. Tuttavia non è detto che ciò accada, nel senso che il curatore può anche decidere di risolvere il contratto di lavoro.

In attesa della decisione del curatore in tal senso le prestazioni restano sospese: il lavoratore non è tenuto ad effettuare alcuna prestazione lavorativa e il curatore non dovrà corrispondere alcuna retribuzione.

Il destino dei rapporti di lavoro, si noti bene, cambia a seconda che l'impresa fallita sia ammessa o meno all'esercizio provvisorio. Quest'ultimo, disposto dal Tribunale con la sentenza dichiarativa del fallimento, persegue lo scopo di permettere la continuazione dell'attività d'impresa, *“anche limitatamente a specifici rami dell'azienda, se dall'interruzione può derivare un danno grave, purché non arrechi pregiudizio ai creditori”*<sup>10</sup>.

## **7. La sorte dei rapporti di lavoro nell'ipotesi di autorizzazione all'esercizio provvisorio**

L'ammissione dell'impresa fallita all'esercizio provvisorio determina la prosecuzione dei contratti pendenti – e quindi anche dei rapporti di lavoro – salvo che il curatore non intenda sospenderne l'esecuzione o scioglierli<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Si veda l'art. 2119, comma 2 del c.c..

<sup>10</sup> Si veda l'art. 104 della legge fallimentare.

<sup>11</sup> Si veda l'art. 104, comma 8 della legge fallimentare.

Si ha, pertanto, che i rapporti di lavoro in corso, rispetto ai quali il curatore abbia manifestato la volontà di subentrare nella posizione obbligatoria del datore – fallito, passano in carico alla curatela senza soluzione di continuità: è fatto salvo per ogni dipendente che continua l'esercizio della propria attività lavorativa il diritto alla retribuzione ed alla contribuzione previdenziale.

La concreta corresponsione di queste somme, maturate dopo la dichiarazione di fallimento, avverrà con la liquidazione dello stato attivo che dovrà soddisfare, con precedenza rispetto alle ragioni degli altri creditori, i debiti relativi all'amministrazione del fallimento. Fanno parte, pertanto, di questa massa debitoria le retribuzioni e le contribuzioni previdenziali a favore dei lavoratori per le prestazioni da questi svolte dopo la dichiarazione del fallimento.

Per quanto concerne, invece, gli stipendi arretrati, riferibili a periodi di lavoro che precedono il fallimento, si tratta di crediti, come si è già detto, *privilegiati* che verranno pagati dopo che i lavoratori siano stati ammessi alla formazione del passivo fallimentare.

Il curatore deve provvedere, altresì, al versamento dei contributi previdenziali calcolati sulla base delle retribuzioni erogate durante l'esercizio provvisorio dell'impresa.

Qualora l'esercizio provvisorio sia autorizzato per singoli rami dell'impresa fallita, il curatore subentra nei soli rapporti di lavoro pertinenti all'attività produttiva di tali rami: tali rapporti, pertanto, non subiranno alcuna interruzione.

Può accadere, infine, che il curatore decida di voler mantenere in vita il singolo contratto di lavoro per finalità di custodia, vigilanza e manutenzione del patrimonio aziendale dell'impresa fallita, pur in mancanza dell'autorizzazione all'esercizio provvisorio. Questa decisione determina il proseguimento del rapporto di lavoro e, quindi, il pagamento delle retribuzioni; inoltre, intervenuto il licenziamento definitivo per cessazione dell'attività dell'impresa fallita, il lavoratore dovrà beneficiare dell'intera indennità sostitutiva del preavviso (questo avverrà con la liquidazione dell'attivo patrimoniale dell'imprenditore fallito, dal momento che l'indennità sostitutiva del preavviso rientra tra i debiti relativi all'amministrazione del fallimento e che, in quanto tale, sarà corrisposta con precedenza assoluta rispetto a quanto dovuto dal fallito agli altri creditori).

#### ***8. La sorte dei rapporti di lavoro nell'ipotesi di mancata autorizzazione all'esercizio provvisorio***

La vita dei rapporti di lavoro all'interno di un'azienda fallita è destinata a spegnersi laddove non venga autorizzato l'esercizio

provvisorio ed il curatore non manifesti l'opportunità di far proseguire singoli rapporti.

In tal caso è lo stesso curatore che deve verificare la sussistenza dei presupposti oggettivo e soggettivo per la concessione della Cassa integrazione guadagni straordinaria concorsuale, prevista dall'art. 3 della l. n. 233/1991.

L'ammortizzatore sociale cui si fa riferimento, del resto, viene concesso ai dipendenti di imprese soggette al fallimento e rappresenta uno strumento per salvare, seppur temporaneamente, i posti di lavoro dell'impresa nella speranza di una possibile ripresa dell'attività.

Il periodo di percezione da parte dei dipendenti coinvolti dall'integrazione salariale, di dodici mesi, è prorogabile per altri sei soltanto se sussistono fondate prospettive di continuazione o ripresa dell'attività.

Il presupposto oggettivo, cui si accennava, è la cessazione o mancata continuazione dell'attività d'impresa.

Il presupposto soggettivo è relativo alle dimensioni dell'impresa in crisi che, per poterne beneficiare, deve avere più di quindici dipendenti (se opera nel settore industriale), più di duecento (se opera nel settore commerciale).

L'accesso alla CIGS, si noti bene, ha per effetti: la sospensione dei rapporti di lavoro fino al termine del periodo autorizzato; la percezione di un trattamento economico a carico dell'Inps.

Al termine del periodo di CIGS ovvero della sua proroga, qualora venga accertato che la continuazione dell'attività (anche attraverso la cessione di alcune sue parti) non è possibile, può essere richiesto il trattamento di CIGS in deroga, se sussistono le condizioni, ovvero, deve esser avviata la procedura di mobilità.

Il fallimento di un'impresa del settore commerciale, che occupa oltre quindici dipendenti, ma meno di duecento, non ammette, laddove sia impossibile intraprendere l'esercizio provvisorio e/o la cessione d'azienda, il ricorso alla CIGS. Opererà unicamente la disciplina relativa ai licenziamenti collettivi<sup>12</sup>.

Risulta evidente, infine, come l'impresa che ha alle proprie dipendenze meno di quindici dipendenti, avvenuto il suo fallimento e cessata l'attività procede al licenziamento ai sensi dell'art. 2118 c.c.(recesso con preavviso) e dell'art. 3 della l. n. 604/1966, per giustificato motivo oggettivo.

---

<sup>12</sup> Si vedano gli artt. 4 e 24 della l. n. 233/1991.

Ecco che la prosecuzione temporanea dell'attività imprenditoriale incide in maniera determinante sul procedere dei rapporti di lavoro pendenti.

Accanto a tale ipotesi rivestono un significato centrale, per quella che è la tutela dei lavoratori coinvolti nel fallimento dell'impresa, le due differenti soluzioni offerte dalla vendita ovvero dall'affitto dell'azienda fallita.

I due istituti permettono, infatti, di far continuare l'attività dell'azienda, l'uno in maniera strutturale (la vendita), l'altro in maniera temporanea (l'affitto), ammettendo la conservazione dei posti di lavoro.

Si noti come anche laddove il proseguimento dell'esercizio imprenditoriale sia soltanto provvisorio, può, comunque, evitare al lavoratore il trauma dell'improvvisa perdita del posto.

### *9. La vendita dell'azienda fallita*

La cessione dell'azienda fallita persegue lo scopo della salvaguardia del patrimonio aziendale, con l'accortezza che questo non avvenga danneggiando le ragioni dei creditori.

Il curatore predispone un programma di liquidazione<sup>13</sup>, nell'ambito del quale prevede la vendita dell'azienda fallita. Questo programma si perfeziona con la sua approvazione da parte del giudice delegato, ricevuto l'assenso del Comitato dei creditori.

Ottenuta tale approvazione è il curatore che deve procedere alla vendita con meccanismi competitivi<sup>14</sup>.

Appare opportuno notare come si ammette la vendita dell'impresa nella sua integrità, così come per singole unità aziendali, residuando come ultima strada quella della liquidazione dei singoli beni, da preferire unicamente qualora appaia la soluzione più conveniente per i creditori<sup>15</sup>.

Disposizione normativa cruciale per la sorte dei rapporti di lavoro alle dipendenze dell'impresa coinvolta nella cessione<sup>16</sup> è quella che prevede la possibilità per le organizzazioni sindacali, nell'ambito delle consultazioni relative al trasferimento d'azienda, di convenire, con il curatore e con l'acquirente dell'azienda, il trasferimento anche soltanto parziale dei lavoratori alle dipendenze dell'impresa acquirente e le ulteriori modifiche del rapporto di lavoro consentite dalle norme vigenti.

Qualora si proceda al trasferimento di un'azienda fallita o di una o più sue unità produttive, ferma restando la mancata continuazione

---

<sup>13</sup> Si veda l'art. 104 ter della legge fallimentare.

<sup>14</sup> Si veda l'art. 107, comma 1 della legge fallimentare.

<sup>15</sup> Si veda l'art. 105, comma 1 della legge fallimentare.

<sup>16</sup> Si veda l'art. 105, comma 3 della legge fallimentare.

dell'attività imprenditoriale, la sussistenza del requisito dimensionale dell'impresa stessa pari a quindici dipendenti ed un accordo con le organizzazioni sindacali (circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione), ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l'art. 2112 c.c. (a meno che dall'accordo citato non derivino condizioni di miglior favore per il prestatore di lavoro)<sup>17</sup>.

Quanto appena detto comporta che:

- il rapporto di lavoro dei dipendenti ceduti cessa con l'impresa alienante e riprende con l'acquirente
- viene meno la responsabilità solidale del acquirente per i crediti che il lavoratore aveva maturato al tempo del trasferimento. Ciò sta a significare che non sussiste quella situazione per cui più debitori (in questa ipotesi venditore ed acquirente) risultino obbligati per la medesima prestazione (in questa ipotesi tale prestazione risulterebbe essere relativa a quanto il lavoratore ceduto ha diritto di percepire per l'attività svolta alle dipendenze del venditore)
- viene meno il diritto per il lavoratore ceduto all'applicazione dei trattamenti in essere
- il Tfr maturato dal lavoratore ceduto deve essere corrisposto dall'impresa cedente

Per quanto riguarda eventuali debiti gravanti sull'impresa cedente, che ben possono concernere i rapporti di lavoro dalla stessa instaurati, l'art. 2560 c.c. precisa che non vengono meno. L'alienante non è liberata qualora siano inerenti all'esercizio dell'azienda ceduta e siano anteriori al trasferimento, a meno che i creditori non vi acconsentano.

In ultimo, per coloro che restano alle dipendenze dell'impresa fallita verrà avviato il processo che condurrà ai licenziamenti (attraverso la procedura di mobilità, dopo aver verificato le condizioni per l'ammissione alla CIGS).

### ***10. L'affitto dell'azienda fallita***

Questo istituto viene disciplinato dal legislatore in quanto strumentale alla garanzia della salvaguardia del patrimonio aziendale delle imprese soggette al fallimento.

Un nuovo imprenditore, pertanto, prende in mano l'azienda e può trarre profitto dalla continuazione dell'attività svolta.

Si tenga presente, tuttavia, che l'affitto deve essere autorizzato dal giudice delegato, su proposta del curatore, acquisito il parere favorevole

---

<sup>17</sup> Si veda l'art. 47, comma 5 della l. n. 428/1990, in materia di trasferimento d'azienda.

del Comitato dei creditori, quando tale scelta appare utile al fine della più proficua vendita dell'azienda o di parti di essa<sup>18</sup>.

Tra le ragioni che giustificano una scelta di questo tipo rivestono un ruolo centrale gli interessi dei creditori, alla cui piena soddisfazione è strumentale l'affitto dell'azienda. La conservazione dell'integrità dell'azienda, del resto, è utile anche nella prospettiva di una sua migliore collocazione sul mercato.

La scelta dell'affittuario è affidata al curatore che vi provvederà attraverso una procedura competitiva: il curatore deve tener conto di quanto suggerito da un perito, a questo scopo nominato, oltre che dell'ammontare del canone offerto, delle garanzie prestate e dell'attendibilità del piano di prosecuzione dell'attività imprenditoriale (un occhio di riguardo viene riservato alla verifica delle possibilità di conservare i livelli occupazionali).

Il contratto di affitto d'azienda deve prevedere, inoltre, il diritto del curatore di procedere all'ispezione dell'azienda, la prestazione di idonee garanzie per tutte le obbligazioni dell'affittuario e il diritto di recesso del curatore durante la vigenza del contratto (senza motivazione, a fronte della sola corresponsione di un equo indennizzo).

Il legislatore ha precisato, altresì, che la prelazione sull'acquisto dell'azienda compete all'affittuario nella misura in cui ciò sia convenzionalmente pattuito dalle parti e inserito nell'accordo (ferma restando l'autorizzazione del giudice delegato, previo parere del Comitato dei creditori).

Può accadere, inoltre, che l'azienda concessa in affitto sia ritrasferita al locatore:

- per scadenza del termine
- per recesso di uno dei contraenti
- per recesso conseguente ad intervenuto fallimento di una delle parti, qualora l'altra non intenda proseguire il rapporto contrattuale

Ma in tale ipotesi, quali sono gli effetti che si verificano sui rapporti pendenti al momento della restituzione dell'azienda al fallimento?

La retrocessione del complesso di beni aziendali all'impresa fallita non comporta l'automatica applicazione degli artt. 2112 e 2560 c.c..

Ciò determina il venir meno della responsabilità del locatore insieme con l'affittuario (in via solidale) per i debiti relativi all'azienda ceduta e per i crediti rivendicati dai lavoratori al momento della retrocessione dell'azienda. La procedura fallimentare, pertanto, sarà

---

<sup>18</sup> Si veda l'art. 104 bis della legge fallimentare.

tenuta indenne da eventuali debiti sorti durante il periodo in cui l'azienda era gestita dall'affittuario.

Sarebbe inaccettabile, tuttavia, dover constatare che, a fronte di una condotta dissennata dell'affittuario, tenuta nel mentre della gestione dell'azienda concessagli in affitto, i lavoratori occupati subiscano un sacrificio patrimoniale, relativamente a quanto dagli stessi maturato per aver svolto la loro attività alle dipendenze dell'affittuario. Trattasi di un danno che segue ad un esonero di responsabilità della procedura fallimentare.

### ***RIASSUMENDO:***

- la crisi d'impresa ha un impatto sociale dirompente
- tale evento segna il fallimento economico e personale dell'imprenditore ed ha inevitabili ripercussioni negative su quanti avevano riposto fiducia nel progetto, poi venuto meno
- emerge la necessità di soddisfare le ragioni dei creditori dell'impresa fallita
- i dipendenti dell'impresa fallita vantano un credito privilegiato
- il fallimento prelude alla fine dell'esistenza dell'azienda
- presupposto del fallimento è lo stato di insolvenza dell'imprenditore
- lo stato di insolvenza riflette una condizione di incapacità dell'imprenditore di soddisfare regolarmente le proprie obbligazioni
- l'insolvenza del datore ammette l'accesso dei lavoratori al Fondo di garanzia presso l'INPS
- l'accesso al Fondo di garanzia presso l'INPS permette al lavoratore di ottenere:
  - il trattamento di fine rapporto ed i relativi crediti accessori
  - le retribuzioni relative agli ultimi tre mesi del rapporto di lavoro (l'entità massima di questa prestazione non può essere superiore a tre volte la misura massima del trattamento straordinario di integrazione salariale mensile, al netto delle trattenute previdenziali e assistenziali)
- non possono fallire gli Enti pubblici e gli imprenditori agricoli
- possono fallire le imprese commerciali
- devono ritenersi non soggette al fallimento le imprese che esercitano attività commerciale e che *dimostrino* di:
  - aver avuto, nei tre esercizi antecedenti la data di deposito dell'istanza di fallimento o dall'inizio dell'attività, se di durata

- inferiore, un *attivo patrimoniale* di ammontare complessivo annuo non superiore ad euro 300 mila
- aver realizzato, in qualunque modo risulti, nei tre esercizi antecedenti la data di deposito dell'istanza di fallimento o dall'inizio dell'attività, se di durata inferiore, *ricavi lordi* per un ammontare complessivo annuo non superiore ad euro 200 mila
  - avere un ammontare di *debiti anche non scaduti* non superiore ad euro 500 mila
  - non si fa luogo alla dichiarazione di fallimento se l'ammontare dei debiti scaduti e non pagati è complessivamente inferiore ad euro 30 mila
  - il lavoratore che vanta un credito, non ancora soddisfatto, nei confronti dell'imprenditore – datore fallito deve presentare al giudice fallimentare un ricorso per l'ammissione al passivo
  - non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore
  - i rapporti di lavoro in essere, al momento della dichiarazione del fallimento, sono sospesi fin tanto che il curatore, autorizzato dal Comitato dei creditori, non dichiara di voler subentrare nel contratto in luogo del fallito
  - l'ammissione dell'impresa fallita all'esercizio provvisorio determina la prosecuzione dei rapporti di lavoro, salvo che il curatore non intenda sospenderne l'esecuzione o interromperli
  - i rapporti di lavoro all'interno di un'azienda fallita si interrompono laddove non venga autorizzato l'esercizio provvisorio ed il curatore non manifesti l'opportunità di far proseguire singoli rapporti
  - cessando o interrompendosi la continuazione dell'attività d'impresa, accedono alla CIGS concorsuale:
    - le aziende del settore industriale che occupano più di quindici dipendenti
    - le aziende del settore commerciale che occupano più di duecento dipendenti
      - l'accesso alla CIGS ha per effetti:
    - la sospensione dei rapporti di lavoro fino al termine del periodo autorizzato
    - la percezione di un trattamento economico a carico dell'INPS
      - al termine del periodo di CIGS (12 mesi) ovvero della sua proroga (6 mesi), qualora venga accertato che la continuazione dell'attività (anche attraverso la cessione di alcune sue parti) non è possibile, può essere richiesto il

trattamento di CIGS in deroga, se sussistono le condizioni, ovvero, deve esser avviata la procedura di mobilità

- la cessione dell'azienda fallita persegue lo scopo della salvaguardia del patrimonio aziendale, con l'accortezza che questo non avvenga danneggiando le ragioni dei creditori
- le organizzazioni sindacali possono convenire con il curatore e con l'acquirente dell'azienda il trasferimento anche soltanto parziale dei lavoratori e le ulteriori modifiche del rapporto di lavoro consentite dalle norme vigenti
- ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l'art. 2112 c.c.
- si può procedere all'affitto dell'azienda:
  - per permetterne la conservazione dell'integrità (anche in termini occupazionali)
  - per favorire una sua migliore collocazione sul mercato
- può accadere, inoltre, che l'azienda concessa in affitto sia ritrasferita al locatore:
  - per scadenza del termine
  - per recesso di uno dei contraenti
  - per recesso conseguente ad intervenuto fallimento di una delle parti, qualora l'altra non intenda proseguire il rapporto contrattuale
- la retrocessione del complesso di beni aziendali all'impresa fallita non comporta l'automatica applicazione degli artt. 2112 e 2560 c.c.. Ciò determina:
  - il venir meno della responsabilità del locatore insieme con l'affittuario (in via solidale) per i debiti relativi all'azienda ceduta e per i crediti rivendicati dai lavoratori al momento della retrocessione dell'azienda
  - l'esonero della responsabilità della procedura fallimentare per eventuali debiti sorti durante il periodo in cui l'azienda era gestita dall'affittuario

## NORMATIVA DI RIFERIMENTO

### *Art. 1 del r.d. n. 267/1942 (legge fallimentare)*

Sono soggetti alle disposizioni sul fallimento e sul concordato preventivo gli imprenditori che esercitano una attività commerciale, esclusi gli enti pubblici.

Non sono soggetti alle disposizioni sul fallimento e sul concordato preventivo gli imprenditori di cui al primo comma, i quali dimostrino il possesso congiunto dei seguenti requisiti:

a) aver avuto, nei tre esercizi antecedenti la data di deposito della istanza di fallimento o dall'inizio dell'attività se di durata inferiore, un attivo patrimoniale di ammontare complessivo annuo non superiore ad euro trecentomila;

b) aver realizzato, in qualunque modo risulti, nei tre esercizi antecedenti la data di deposito dell'istanza di fallimento o dall'inizio dell'attività se di durata inferiore, ricavi lordi per un ammontare complessivo annuo non superiore ad euro duecentomila;

c) avere un ammontare di debiti anche non scaduti non superiore ad euro cinquecentomila.

I limiti di cui alle lettere a), b) e c) del secondo comma possono essere aggiornati ogni tre anni con decreto del Ministro della giustizia, sulla base della media delle variazioni degli indici ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati intervenute nel periodo di riferimento.

### *Art. 5 del r.d. n. 267/1942 (legge fallimentare)*

L'imprenditore che si trova in stato d'insolvenza è dichiarato fallito.

Lo stato d'insolvenza si manifesta con inadempimenti od altri fatti esteriori, i quali dimostrino che il debitore non è più in grado di soddisfare regolarmente le proprie obbligazioni.

### *Art. 93 del r.d. n. 267/1942 (legge fallimentare)*

La domanda di ammissione al passivo di un credito, di restituzione o rivendicazione di beni mobili e immobili, si propone con ricorso da depositare presso la cancelleria del tribunale almeno trenta giorni prima dell'udienza fissata per l'esame dello stato passivo.

Il ricorso può essere sottoscritto anche personalmente dalla parte e può essere spedito, anche in forma telematica o con altri mezzi di

trasmissione purché sia possibile fornire la prova della ricezione.

Il ricorso contiene:

- 1) l'indicazione della procedura cui si intende partecipare e le generalità del creditore;
- 2) la determinazione della somma che si intende insinuare al passivo, ovvero la descrizione del bene di cui si chiede la restituzione o la rivendicazione;
- 3) la succinta esposizione dei fatti e degli elementi di diritto che costituiscono la ragione della domanda;
- 4) l'eventuale indicazione di un titolo di prelazione, nonché la descrizione del bene sul quale la prelazione si esercita, se questa ha carattere speciale;
- 5) l'indicazione del numero di telefax, l'indirizzo di posta elettronica o l'elezione di domicilio in un comune nel circondario ove ha sede il tribunale, ai fini delle successive comunicazioni. È facoltà del creditore indicare, quale modalità di notificazione e di comunicazione, la trasmissione per posta elettronica o per telefax ed è onere dello stesso comunicare al curatore ogni variazione del domicilio o delle predette modalità.

Il ricorso è inammissibile se è omesso o assolutamente incerto uno dei requisiti di cui ai numeri 1), 2) o 3) del precedente comma. Se è omesso o assolutamente incerto il requisito di cui al n. 4), il credito è considerato chirografario.

Se è omessa l'indicazione di cui al n. 5), tutte le comunicazioni successive a quella con la quale il curatore dà notizia della esecutività dello stato passivo, si effettuano presso la cancelleria.

Al ricorso sono allegati i documenti dimostrativi del diritto del creditore ovvero del diritto del terzo che chiede la restituzione o rivendica il bene.

Con la domanda di restituzione o rivendicazione, il terzo può chiedere la sospensione della liquidazione dei beni oggetto della domanda.

Il ricorso può essere presentato dal rappresentante comune degli obbligazionisti ai sensi dell'art. 2418, secondo comma, del codice civile,

anche per singoli gruppi di creditori.

Il giudice ad istanza della parte può disporre che il cancelliere prenda copia dei titoli al portatore o all'ordine presentati e li restituisca con l'annotazione dell'avvenuta domanda di ammissione al passivo.

***Art. 104 del r.d. n. 267/1942 (legge fallimentare)***

Con la sentenza dichiarativa del fallimento, il tribunale può disporre l'esercizio provvisorio dell'impresa, anche limitatamente a specifici rami dell'azienda, se dalla interruzione può derivare un danno grave, purché non arrechi pregiudizio ai creditori.

Successivamente, su proposta del curatore, il giudice delegato, previo parere favorevole del comitato dei creditori, autorizza, con decreto motivato, la continuazione temporanea dell'esercizio dell'impresa, anche limitatamente a specifici rami dell'azienda, fissandone la durata.

Durante il periodo di esercizio provvisorio, il comitato dei creditori è convocato dal curatore, almeno ogni tre mesi, per essere informato sull'andamento della gestione e per pronunciarsi sull'opportunità di continuare l'esercizio.

Se il comitato dei creditori non ravvisa l'opportunità di continuare l'esercizio provvisorio, il giudice delegato ne ordina la cessazione.

Ogni semestre, o comunque alla conclusione del periodo di esercizio provvisorio, il curatore deve presentare un rendiconto dell'attività mediante deposito in cancelleria. In ogni caso il curatore informa senza indugio il giudice delegato e il comitato dei creditori di circostanze sopravvenute che possono influire sulla prosecuzione dell'esercizio provvisorio.

Il tribunale può ordinare la cessazione dell'esercizio provvisorio in qualsiasi momento laddove ne ravvisi l'opportunità, con decreto in camera di consiglio non soggetto a reclamo sentiti il curatore ed il comitato dei creditori.

Durante l'esercizio provvisorio i contratti pendenti proseguono, salvo che il curatore non intenda sospenderne l'esecuzione o scioglierli.

I crediti sorti nel corso dell'esercizio provvisorio sono soddisfatti in prededuzione ai sensi dell'articolo 111, primo comma, n. 1).

Al momento della cessazione dell'esercizio provvisorio si applicano le disposizioni di cui alla sezione IV del capo III del titolo II.

*Art. 104 bis del r.d. n. 267/1942 (legge fallimentare)*

Anche prima della presentazione del programma di liquidazione di cui all'articolo 104-ter su proposta del curatore, il giudice delegato, previo parere favorevole del comitato dei creditori, autorizza l'affitto dell'azienda del fallito a terzi anche limitatamente a specifici rami quando appaia utile al fine della più proficua vendita dell'azienda o di parti della stessa.

La scelta dell'affittuario è effettuata dal curatore a norma dell'articolo 107, sulla base di stima, assicurando, con adeguate forme di pubblicità, la massima informazione e partecipazione degli interessati. La scelta dell'affittuario deve tenere conto, oltre che dell'ammontare del canone offerto, delle garanzie prestate e della attendibilità del piano di prosecuzione delle attività imprenditoriali, avuto riguardo alla conservazione dei livelli occupazionali.

Il contratto di affitto stipulato dal curatore nelle forme previste dall'articolo 2556 del codice civile deve prevedere il diritto del curatore di procedere alla ispezione della azienda, la prestazione di idonee garanzie per tutte le obbligazioni dell'affittuario derivanti dal contratto e dalla legge, il diritto di recesso del curatore dal contratto che può essere esercitato, sentito il comitato dei creditori, con la corresponsione all'affittuario di un giusto indennizzo da corrispondere ai sensi dell'articolo 111, primo comma, n. 1).

La durata dell'affitto deve essere compatibile con le esigenze della liquidazione dei beni.

Il diritto di prelazione a favore dell'affittuario può essere concesso convenzionalmente, previa espressa autorizzazione del giudice delegato e previo parere favorevole del comitato dei creditori. In tale caso, esaurito il procedimento di determinazione del prezzo di vendita dell'azienda o del singolo ramo, il curatore, entro dieci giorni, lo comunica all'affittuario, il quale può esercitare il diritto di prelazione entro cinque giorni dal ricevimento della comunicazione.

La retrocessione al fallimento di aziende, o rami di aziende, non comporta la responsabilità della procedura per i debiti maturati sino alla retrocessione, in deroga a quanto previsto dagli articoli 2112 e 2560 del codice civile. Ai rapporti pendenti al momento della retrocessione si applicano le disposizioni di cui alla sezione IV del Capo III del titolo II.

*Art. 104 ter del r.d. n. 267/1942 (legge fallimentare)*

Entro sessanta giorni dalla redazione dell'inventario, il curatore predispone un programma di liquidazione da sottoporre all'approvazione del comitato dei creditori.

Il programma costituisce l'atto di pianificazione e di indirizzo in ordine alle modalità e ai termini previsti per la realizzazione dell'attivo, e deve specificare:

- a) l'opportunità di disporre l'esercizio provvisorio dell'impresa, o di singoli rami di azienda, ai sensi dell'art. 104, ovvero l'opportunità di autorizzare l'affitto dell'azienda, o di rami, a terzi ai sensi dell'art. 104-bis;
- b) la sussistenza di proposte di concordato ed il loro contenuto;
- c) le azioni risarcitorie, recuperatorie o revocatorie da esercitare ed il loro possibile esito;
- d) le possibilità di cessione unitaria dell'azienda, di singoli rami, di beni o di rapporti giuridici individuabili in blocco;
- e) le condizioni della vendita dei singoli cespiti.

Il curatore può essere autorizzato dal giudice delegato ad affidare ad altri professionisti alcune incombenze della procedura di liquidazione dell'attivo.

Il comitato dei creditori può proporre al curatore modifiche al programma presentato.

Per sopravvenute esigenze, il curatore può presentare, con le modalità di cui ai commi primo, secondo e terzo, un supplemento del piano di liquidazione.

Prima della approvazione del programma, il curatore può procedere alla liquidazione di beni, previa autorizzazione del giudice delegato, sentito il comitato dei creditori se già nominato, solo quando dal ritardo può derivare pregiudizio all'interesse dei creditori.

Il curatore, previa autorizzazione del comitato dei creditori, può non acquisire all'attivo o rinunciare a liquidare uno o più beni, se l'attività di liquidazione appaia manifestamente non conveniente. In questo caso, il

curatore ne da' comunicazione ai creditori i quali, in deroga a quanto previsto nell'art. 51, possono iniziare azioni esecutive o cautelari sui beni rimessi nella disponibilità del debitore.

Il programma approvato e' comunicato al giudice delegato che autorizza l'esecuzione degli atti a esso conformi.

***Art. 105, comma 1 del r.d. n. 267/1942 (legge fallimentare)***

La liquidazione dei singoli beni ai sensi degli articoli seguenti del presente capo è disposta quando risulta prevedibile che la vendita dell'intero complesso aziendale, di suoi rami, di beni o rapporti giuridici individuabili in blocco non consenta una maggiore soddisfazione dei creditori.

***Art. 105, comma 3 del r.d. n. 267/1942 (legge fallimentare)***

Nell'ambito delle consultazioni sindacali relative al trasferimento d'azienda, il curatore, l'acquirente e i rappresentanti dei lavoratori possono convenire il trasferimento solo parziale dei lavoratori alle dipendenze dell'acquirente e le ulteriori modifiche del rapporto di lavoro consentite dalle norme vigenti.

***Art. 107, comma 1 del r.d. n. 267/1942 (legge fallimentare)***

Le vendite e gli altri atti di liquidazione posti in essere in esecuzione del programma di liquidazione sono effettuati dal curatore tramite procedure competitive anche avvalendosi di soggetti specializzati, sulla base di stime effettuate, salvo il caso di beni di modesto valore, da parte di operatori esperti, assicurando, con adeguate forme di pubblicità, la massima informazione e partecipazione degli interessati.

***Art. 2112 c.c.***

In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello.

Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all'articolo 2119, primo comma.

Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda.

Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento.

Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'articolo 1676.

#### ***Art. 2119, comma 2 del c.c.***

Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

#### ***Art. 2560 c.c.***

L'alienante non è liberato dai debiti, inerenti all'esercizio dell'azienda ceduta, anteriori al trasferimento, se non risulta che i creditori vi hanno consentito.

Nel trasferimento di un'azienda commerciale risponde dei debiti suddetti anche l'acquirente dell'azienda, se essi risultano dai libri contabili obbligatori.

***Art. 47, comma 5 della l. n. 428/1990***

Qualora il trasferimento riguardi aziende o unità produttive delle quali il CIPI abbia accertato lo stato di crisi aziendale a norma dell'art. 2, quinto comma, lettera c), della legge 12 agosto 1977, n. 675, o 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 e 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'art. 2112 del codice civile, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore. Il predetto accordo può altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che quest'ultimo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante.

***Art. 4 della l. n. 233/1991***

L'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all'articolo 1 ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare le procedure di mobilità ai sensi del presente articolo.

Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'art. 19, L. 20 maggio 1970, n. 300, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

La comunicazione di cui al comma 2 deve contenere indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter

adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente, nonché del personale abitualmente impiegato; dei tempi di attuazione del programma di mobilità; delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva. Alla comunicazione va allegata copia della ricevuta del versamento all'INPS, a titolo di anticipazione sulla somma di cui all'articolo 5, comma 4, di una somma pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti.

Copia della comunicazione di cui al comma 2 e della ricevuta del versamento di cui al comma 3 devono essere contestualmente inviate all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 2, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni si procede ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro. Qualora non sia possibile evitare la riduzione di personale, è esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati. I rappresentanti sindacali dei lavoratori possono farsi assistere, ove lo ritengano opportuno, da esperti.

La procedura di cui al comma 5 deve essere esaurita entro quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione dell'impresa. Quest'ultima dà all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi del suo eventuale esito negativo. Analoga comunicazione scritta può essere inviata dalle associazioni sindacali dei lavoratori.

Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione convoca le parti al fine di un ulteriore esame delle materie di cui al comma 5, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo. Tale esame deve comunque esaurirsi entro trenta giorni dal ricevimento da parte dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione della comunicazione dell'impresa prevista al comma 6.

Qualora il numero dei lavoratori interessati dalla procedura di mobilità sia inferiore a dieci, i termini di cui ai commi 6 e 7 sono ridotti alla metà.

Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa ha facoltà di collocare in mobilità gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Contestualmente, l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2.

Nel caso in cui l'impresa rinunci a collocare in mobilità i lavoratori o ne collochi un numero inferiore a quello risultante dalla comunicazione di cui al comma 2, la stessa procede al recupero delle somme pagate in eccedenza rispetto a quella dovuta ai sensi dell'articolo 5, comma 4, mediante conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, da effettuarsi con il primo versamento utile successivo alla data di determinazione del numero dei lavoratori posti in mobilità.

Gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire, anche in deroga al secondo comma dell'articolo 2103 del codice civile, la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte.

Le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo.

I lavoratori ammessi al trattamento di cassa integrazione, al termine del periodo di godimento del trattamento di integrazione salariale, rientrano in azienda.

Il presente articolo non trova applicazione nel caso di eccedenze determinate da fine lavoro nelle imprese edili e nelle attività stagionali o saltuarie, nonché per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato.

Nei casi in cui l'eccedenza riguardi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, la competenza a promuovere l'accordo di cui al comma 7 spetta rispettivamente al direttore dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione ovvero al Ministro del lavoro e della previdenza

sociale. Agli stessi vanno inviate le comunicazioni previste dal comma 4.

Gli obblighi di informazione, consultazione e comunicazione devono essere adempiuti indipendentemente dal fatto che le decisioni relative all'apertura delle procedure di cui al presente articolo siano assunte dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli. Il datore di lavoro che viola tali obblighi non può eccepire a propria difesa la mancata trasmissione, da parte dell'impresa che lo controlla, delle informazioni relative alla decisione che ha determinato l'apertura delle predette procedure.

Sono abrogati gli articoli 24 e 25 della legge 12 agosto 1977, n. 675, le disposizioni del decreto-legge 30 marzo 1978, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 maggio 1978, n. 215, ad eccezione dell'articolo 4-bis, nonché il decreto-legge 13 dicembre 1978, n. 795, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 febbraio 1979, n. 36.

#### ***Art. 24 della l. n. 233/1991***

Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi da 2 a 12 e 15-bis, e all'articolo 5, commi da 1 a 5, si applicano alle imprese che occupino più di quindici dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione.

Le disposizioni richiamate nel comma 1 si applicano anche quando le imprese di cui al medesimo comma intendano cessare l'attività.

Quanto previsto all'art. 4, commi 3, ultimo periodo, e 10, e all'art. 5, commi 4 e 5, si applica solo alle imprese di cui all'art. 16, comma 1. Il contributo previsto dall'art. 5, comma 4, è dovuto dalle imprese di cui all'art. 16, comma 1, nella misura di nove volte il trattamento iniziale di mobilità spettante al lavoratore ed è ridotto a tre volte nei casi di accordo sindacale.

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano nei casi di scadenza dei rapporti di lavoro a termine, di fine lavoro nelle costruzioni edili e nei casi di attività stagionali o saltuarie.

La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale di cui al primo comma dell'articolo 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 6 della legge 11 maggio 1990, n. 108, è disciplinata dal presente articolo.

Il presente articolo non si applica ai licenziamenti intimati prima della data di entrata in vigore della presente legge.

***Art. 2, comma 2 del d.lgs. n. 80/1992***

Il pagamento effettuato dal Fondo ai sensi del comma 1 non può essere superiore ad una somma pari a tre volte la misura massima del trattamento straordinario di integrazione salariale mensile al netto delle trattenute previdenziali e assistenziali.

***Art. 1, comma 1 del d.lgs. n. 186/2005***

All'articolo 2 del decreto legislativo 27 gennaio 1992, n. 80, dopo il comma 2, e' inserito il seguente:

«2-bis. L'intervento del Fondo di garanzia opera anche nel caso in cui datore di lavoro sia un'impresa, avente attività sul territorio di almeno due Stati membri, costituita secondo il diritto di un altro Stato membro ed in tale Stato sottoposta ad una procedura concorsuale, a condizione che il dipendente abbia abitualmente svolto la sua attività in Italia. Agli eventuali maggiori oneri che gravano sul fondo di garanzia si provvede ai sensi dell'articolo 2, ottavo comma, quarto periodo, della legge 19 maggio 1982, n. 297.».

***Art. 2, comma 4 del d.lgs. n. 169/2007***

L'articolo 15, del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, è sostituito dal seguente:

"Art. 15 (Procedimento per la dichiarazione di fallimento)

Il procedimento per la dichiarazione di fallimento si svolge dinanzi al tribunale in composizione collegiale con le modalità dei procedimenti in camera di consiglio.

Il tribunale convoca, con decreto apposto in calce al ricorso, il debitore ed i creditori istanti per il fallimento; nel procedimento interviene il pubblico ministero che ha assunto l'iniziativa per la dichiarazione di fallimento.

Il decreto di convocazione e' sottoscritto dal presidente del tribunale o dal giudice relatore se vi è delega alla trattazione del procedimento ai sensi del sesto comma. Tra la data della notificazione, a cura di parte, del decreto di convocazione e del ricorso e quella dell'udienza deve intercorrere un termine non inferiore a quindici giorni.

Il decreto contiene l'indicazione che il procedimento è volto all'accertamento dei presupposti per la dichiarazione di fallimento e fissa un termine non inferiore a sette giorni prima dell'udienza per la

presentazione di memorie e il deposito di documenti e relazioni tecniche. In ogni caso, il tribunale dispone che l'imprenditore depositi i bilanci relativi agli ultimi tre esercizi, nonché una situazione patrimoniale, economica e finanziaria aggiornata; può richiedere eventuali informazioni urgenti.

I termini di cui al terzo e quarto comma possono essere abbreviati dal presidente del tribunale, con decreto motivato, se ricorrono particolari ragioni di urgenza. In tali casi, il presidente del tribunale può disporre che il ricorso e il decreto di fissazione dell'udienza siano portati a conoscenza delle parti con ogni mezzo idoneo, omessa ogni formalità non indispensabile alla conoscibilità degli stessi.

Il tribunale può delegare al giudice relatore l'audizione delle parti. In tal caso, il giudice delegato provvede all'ammissione ed all'espletamento dei mezzi istruttori richiesti dalle parti o disposti d'ufficio.

Le parti possono nominare consulenti tecnici.

Il tribunale, ad istanza di parte, può emettere i provvedimenti cautelari o conservativi a tutela del patrimonio o dell'impresa oggetto del provvedimento, che hanno efficacia limitata alla durata del procedimento e vengono confermati o revocati dalla sentenza che dichiara il fallimento, ovvero revocati con il decreto che rigetta l'istanza. Non si fa luogo alla dichiarazione di fallimento se l'ammontare dei debiti scaduti e non pagati risultanti dagli atti dell'istruttoria prefallimentare è complessivamente inferiore a euro trentamila. Tale importo e' periodicamente aggiornato con le modalità di cui al terzo comma dell'articolo 1."



Con “I lavoratori e il Diritto Fallimentare” si apre una collana editoriale, a cura del Servizio Politiche Contrattuali, dedicata all’approfondimento di temi centrali per il mondo del lavoro.

Le prossime pubblicazioni avranno per oggetto:

**“Le esternalizzazioni e la cessione di ramo d’azienda”**

**“La valutazione della produttività nel pubblico impiego”**

**“Il diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali”**

Le pubblicazioni della collana editoriale “Per saperne di più...” sono consultabili e disponibili all’indirizzo:

[www.uil.it/contrattazione/persapernedipiu.html](http://www.uil.it/contrattazione/persapernedipiu.html)

a cura del Servizio Politiche Contrattuali