

Corso Gestori Crisi di Impresa Incontro 18 novembre 2025

«I Contratti Pendenti»

I contratti di lavoro e la gestione del rapporto con i dipendenti nella procedura di liquidazione giudiziale.

Panoramica dell'articolo 189 del Codice della Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza: meccanismi, tempistiche e implicazioni operative per gestori della crisi.



L'Articolo 189 C.C.I.I.: Disposizioni Fondamentali

Sospensione Automatica

I rapporti di lavoro subordinato in atto alla data della sentenza dichiarativa sono **sospesi automaticamente** fino alla decisione del curatore, previa autorizzazione del giudice delegato e audizione del comitato dei creditori.

Termini Perentori

Il curatore deve comunicare **entro 4 mesi** dall'apertura se intende subentrare o recedere. Possibile proroga fino a **8 mesi totali** su istanza motivata.

Effetti del Recesso

Il recesso del curatore ha **effetto retroattivo** dalla data di apertura della liquidazione giudiziale, con immediate conseguenze sul passivo della procedura.

Dimissioni per Giusta Causa

Le dimissioni del lavoratore durante il periodo di sospensione si considerano automaticamente per **giusta causa ex art. 2119 c.c.**, salvo accesso a sostegni al reddito.

Obblighi e Vincoli Procedurali del Curatore

01

Rapida Valutazione Strategica

Analisi immediata della situazione aziendale per determinare fattibilità di prosecuzione esercizio o trasferimento d'azienda entro termini stringenti.

02

Audizione Comitato Creditori

Consultazione obbligatoria – se presente - del comitato dei creditori prima di ogni decisione sui rapporti di lavoro, bilanciando interessi concorsuali e tutele lavoristiche.

03

Autorizzazione Giudice Delegato

Richiesta formale di autorizzazione al giudice delegato per il recesso o per il subentro nei rapporti, con valutazione della sostenibilità economica della scelta.

04

Gestione Licenziamenti Collettivi

In caso di recesso plurimo, possibilità di applicare la disciplina semplificata ex comma 6, con deroghe alla L. 223/1991, ma non obbligatorietà della procedura.



Timeline Operativa del Curatore

Sentenza Dichiarativa

Giorno 0: Apertura liquidazione giudiziale. Nomina del curatore. Sospensione automatica di tutti i rapporti di lavoro subordinato in essere.

Termine Ordinario

Entro 4 mesi: Comunicazione obbligatoria ai lavoratori. Mancata comunicazione = estinzione automatica dei rapporti con effetto retroattivo.

1

2

3

4

Valutazione e Autorizzazione

Giorni 1-90: Il curatore valuta la situazione, sente il comitato creditori e richiede autorizzazione al giudice delegato per decidere subentro o recesso.

Eventuale Proroga

Fino a 8 mesi: Su istanza del curatore o singoli lavoratori, il giudice delegato può concedere proroga per concrete prospettive di trasferimento aziendale.



Decisioni del Curatore: Subentro vs Recesso

Subentro nei Rapporti

Quando: Prosecuzione esercizio d'impresa o trasferimento azienda/ramo

- Richiede autorizzazione giudice delegato
- Audizione comitato creditori obbligatoria (se nominato)
- Assunzione integrale degli obblighi contrattuali
- Decorrenza dalla data di comunicazione
- Continuazione del rapporto alle condizioni previgenti
- Crediti successivi al subentro in prededuzione
- Il lavoratore potrà dimettersi **solo con preavviso**
- Licenziamento individuale/collettivo (> 15 dip.)

Recesso dai Rapporti

Quando: Impossibilità prosecuzione o trasferimento aziendale

- Autorizzazione GD - Comunicazione scritta ai lavoratori
- Effetto retroattivo dalla data apertura
- Estinzione automatica se mancata comunicazione (inerzia Curatore)
- Valutazione impatto sul passivo

Tutele e Implicazioni per i Lavoratori

Sospensione del Rapporto

Durante il periodo di sospensione, il lavoratore **non percepisce retribuzione** né matura diritti contrattuali, in attesa della decisione del curatore sul subentro o recesso.

Dimissioni per Giusta Causa

Se non beneficiario di sostegno al reddito, le dimissioni volontarie sono qualificate **automaticamente per giusta causa** ex art. 2119 c.c., con piena tutela dei diritti.

Natura dei Crediti

TFR e indennità mancato preavviso restano **privilegiati** nei limiti dell'art. 2751-bis c.c., ma **non sono prededucibili** rispetto ad altri crediti concorsuali.

Contributo INPS

Il "ticket licenziamento" è **dovuto in ogni caso** di cessazione del rapporto ai sensi dell'art. 189, gravando sul patrimonio della procedura concorsuale.

Casi Pratici: Applicazione dell'Art. 189

1

Caso A Recesso del curatore

Scenario: Impresa "X" in liquidazione dal 1° gennaio 2025, 10 dipendenti. No esercizio provvisorio Curatore. Assenza prospettive. Il curatore comunica il recesso.

Effetto: Estinzione di tutti i rapporti con efficacia retroattiva al 1° gennaio 2025.

2

Caso B: Estinzione Automatica

Scenario: Impresa "X" in liquidazione dal 1° gennaio 2025, 50 dipendenti. Curatore non comunica nulla entro il 30 aprile 2025.

Effetto: Estinzione automatica di tutti i rapporti con efficacia retroattiva al 1° gennaio 2025, ai sensi del comma 3.

3

Caso C: Dimissioni Volontarie

Scenario: Impresa "X" in liquidazione dal 1° gennaio 2025, 50 dipendenti. Curatore non comunica nulla. Lavoratore si dimette il 15 febbraio 2025 durante sospensione, non beneficiario di sostegno al reddito (NASPI, Cassa Integrazione).

Effetto: Dimissioni qualificate per giusta causa ex art. 2119 c.c., con decorrenza dalla data apertura liquidazione.

Casi Pratici: Applicazione dell'Art. 189

4

Caso D: Proroga e Decadenza

Scenario: Curatore ottiene proroga 4° comma per concrete prospettive di cessione ramo aziendale, ma non si pronuncia entro il termine.

Effetto: Estinzione automatica di tutti i rapporti con efficacia retroattiva al 1° gennaio 2025, ai sensi del comma 3.

5

Caso E: Licenziamento Collettivo

Scenario: Impresa "X" in liquidazione dal 1° gennaio 2025, 50 dipendenti. Curatore procede con licenziamento collettivo per limiti dimensionali ai sensi del comma 6.

Effetto: Il recesso potrà essere comunicato con effetto dalla conclusione della procedura di licenziamento collettivo (6° comma, lettera g).

6

Caso F: Subentro

Scenario: il curatore subentra nel rapporto di lavoro del dipendente.

Effetto: Assunzione integrale da parte del curatore degli obblighi contrattuali. Il lavoratore può dimettersi con preavviso.

Profili Critici e Aree di Attenzione

⚠ Tempistiche Perentorie

Il termine di 4 mesi (o 8 con proroga) è **rigido e inderogabile**. L'inerzia del curatore produce estinzione automatica con effetti retroattivi sul passivo.

⚖ Licenziamento Collettivo

La procedura semplificata ex comma 6 offre deroghe alla L. 223/1991, salvo ipotesi di acclarata impossibilità di prosecuzione e/o ripresa dell'attività.

📊 Qualificazione Crediti

Necessaria **accurata valutazione** della natura dei crediti lavorativi (privilegiati vs prededucibili) e della loro epoca di maturazione nel concorso.

- 📄 La cessazione del rapporto di lavoro allo spirare del periodo di sospensione si giustifica con l'esigenza di **porre un limite temporale certo** alla verifica della possibilità di prosecuzione o trasferimento dell'impresa.

Il rapporto non si estingue per inerzia del curatore, ma per l'oggettiva insussistenza della prospettiva di continuità aziendale.



Fac-simile: Lettera sospensione

Gentile Dipendente,

con la presente, in qualità di Curatore della procedura di liquidazione giudiziale in epigrafe, La informo della sospensione del Suo rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 189, primo comma, del Codice della Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza (CCII).

La sospensione ha effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale e perdura:

- fino a nuova comunicazione;
- ovvero, se precedente, fino alla data di eventuale risoluzione di diritto del rapporto di lavoro, la cui efficacia decorre dalla data di apertura della liquidazione giudiziale.

Durante il periodo di sospensione:

- non è richiesto recarsi al lavoro;
- non sarà corrisposta alcuna retribuzione;
- non matureranno istituti retributivi diretti, indiretti o differiti previsti da contratto o legge (*es. TFR, ferie, permessi*) né altri istituti non retributivi;
- è facoltà del lavoratore dimettersi in qualsiasi momento, con efficacia retroattiva alla data di apertura della liquidazione giudiziale, conservando il diritto a fruire delle prestazioni di disoccupazione (NASpI) secondo la normativa vigente;
- la sospensione potrà essere eventualmente prorogata, con successiva comunicazione al lavoratore.

Fac-simile: Lettera recesso

Con sentenza n. (*) del (*), depositata presso la cancelleria il (*), il Tribunale di (*) ha dichiarato l'apertura della liquidazione giudiziale della Società (*) ("**Procedura**"), nominando il/la (*) Giudice Delegato e Curatore la/lo scrivente.

Premesso che:

- i. con la pronuncia di apertura della Procedura, il Tribunale non ha disposto l'esercizio provvisorio dell'impresa;
- ii. non sussistono manifestazioni di interesse idonee all'affitto e/o al trasferimento dell'azienda o di suoi rami [.....];
- iii. dalla complessiva ricognizione documentale e dalle verifiche condotte sull'azienda è emersa l'oggettiva impossibilità di proseguire – anche solo temporaneamente – l'attività d'impresa, ovvero, di assicurarne il trasferimento a terzi [.....];
- iv. varie ed eventuali [.....].

Per quanto sopra e in applicazione dell'art. 189, secondo e terzo comma, del D.Lgs. 12.1.2019, n. 14 e ss.mm.ii. (Codice della Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza), suo malgrado, la/lo scrivente si vede costretta/o a comunicarLe il recesso dal rapporto di lavoro «per cessazione dell'attività» dal (*).

Checklist Operativa

1 Individuazione Data Sentenza

Verificare con precisione la data della sentenza dichiarativa di apertura della liquidazione giudiziale, che costituisce il *dies a quo* per tutti i termini.

2 Censimento Rapporti in Essere

Mappatura completa di tutti i rapporti di lavoro subordinato esistenti alla data della sentenza, con verifica contrattuale e previdenziale.

3 Verifica Autorizzazioni

Controllare se il curatore ha ottenuto autorizzazione dal giudice delegato e documentare l'audizione del comitato dei creditori.

4 Controllo Comunicazioni

Verificare se e quando il curatore ha comunicato ai lavoratori il subentro o il recesso, e se i termini di legge sono stati rispettati.

5 Valutazione Status Lavoratori

Analizzare eventuali dimissioni nel periodo di sospensione e verificare l'accesso a prestazioni di sostegno al reddito (NASPI, CIG, etc.).

6 Quantificazione Crediti

Determinare l'ammontare di TFR, indennità mancato preavviso e altri crediti, verificandone la collocazione nella graduazione concorsuale.