



Consiglio Nazionale  
dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili

**Fondazione  
Nazionale dei  
Commercialisti**

**RICERCA**

**DOCUMENTO DI RICERCA**

# COMPOSIZIONE NEGOZIATA DELLA CRISI. PROFILI GIUSLAVORISTICI

---

**Massimo Cundari**

## **AREA DI DELEGA CNDCEC**

Economia e fiscalità del lavoro

## **CONSIGLIERI DELEGATI**

Marina Andreatta  
Aldo Campo

## **AREA DI DELEGA FNC-RICERCA**

Lavoro

## **CONSIGLIERI DELEGATI**

Andrea Manna  
Antonio Tuccillo

**15 DICEMBRE 2025**



## Composizione del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

### Presidente

Elbano de Nuccio

### Vice Presidente

Antonio Repaci

### Consigliere Segretario

Giovanna Greco

### Consigliere Tesoriere

Salvatore Regalbuto

### Consiglieri

Gianluca Ancarani

Marina Andreatta

Cristina Bertinelli

Aldo Campo

Rosa D'Angiolella

Michele de Taponatti

Fabrizio Escheri

Gian Luca Galletti

Cristina Marrone

Maurizio Masini

Pasquale Mazza

David Moro

Elia Quintili

Pierpaolo Sanna

Liliana Smargiassi

Gabriella Viggiano

Giuseppe Venneri

## Collegio dei revisori

### Presidente

Rosanna Marotta

### Componenti

Maura Rosano

Sergio Ceccotti



## **Composizione della Fondazione Nazionale di Ricerca dei Commercialisti**

### **Consiglio di gestione**

#### **Presidente**

Antonio Tuccillo

#### **Vice Presidente**

Giuseppe Tedesco

#### **Consigliere Segretario**

Andrea Manna

#### **Consigliere Tesoriere**

Massimo Da Re

#### **Consiglieri**

Francesca Biondelli

Antonia Coppola

Cosimo Damiano Latorre

Claudia Luigia Murgia

Antonio Soldani

### **Collegio dei revisori**

#### **Presidente**

Rosario Giorgio Costa

#### **Componenti**

Ettore Lacopo

Antonio Mele

## Sommario

|  |    |
|--|----|
| 1. LA DIMENSIONE SOCIALE DEL CODICE DELLA CRISI E DELL'INSOLVENZA ALLA LUCE DELLA DIRETTIVA <i>INSOLVENCY</i> *  | 1  |
| 2. GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE SINDACALE, TRA LEGGE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA   | 4  |
| 2.1 Declinazione degli obblighi informativi e consultivi nella composizione negoziata della crisi  | 11 |
| 3. COMPOSIZIONE NEGOZIATA E RICADUTE SUI RAPPORTI DI LAVORO. LE VICENDE CIRCOLATORIE DELL'AZIENDA IN COMPOSIZIONE NEGOZIATA E IL FAVOR PER LA CONTINUITÀ AZIENDALE E OCCUPAZIONALE. CREDITI DI LAVORO E INAPPLICABILITÀ DELLE MISURE PROTETTIVE  | 12 |
| 3.1 Le vicende circolatorie  | 15 |
| 4. COMPOSIZIONE NEGOZIATA E POSIZIONI PREVIDENZIALI. L'ESCLUSIONE DELLA TRANSAZIONE CONTRIBUTIVA, <i>RATIO</i> E IPOTESI DI INTERVENTO LEGISLATIVO. LA DEROGA ALL'ART. 2560, COMMA 2, COME POSSIBILE MISURA DI AZZERAMENTO DELLA RESPONSABILITÀ SOLIDALE DEL CESSIONARIO D'AZIENDA IN ORDINE AI DEBITI CONTRIBUTIVI DEL CEDENTE? | 18 |
| 5. CONCLUSIONI   | 19 |



## 1. La dimensione sociale del Codice della crisi e dell'insolvenza alla luce della Direttiva *Insolvency*\*

Il mutamento di approccio operato dal Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza, introdotto dal d.lgs. del 12 gennaio 2019, n. 14 (nel prosieguo anche Codice della crisi o CCII), rispetto alla vecchia legge fallimentare di cui al R.D. 16 marzo 1942 n. 267 (d'ora in poi anche l.f.), può cogliersi anche nella sua presa d'atto dei profili *laburistici* connessi alle vicende da esso regolate. Infatti, al mantenimento e in alcuni casi all'implementazione dell'impostazione *tradizionale*, che riconosce al lavoratore una posizione particolarmente privilegiata nella sua specifica qualità di creditore, si affianca ora la considerazione del lavoratore anche in quanto tale.

Prima della riforma, infatti, il lavoratore, pur rivestendo una posizione di vertice nella ripartizione dell'attivo liquidatorio, successiva soltanto a quella riservata ai crediti di natura prededucibile o ai pochi altri dotati di prelazione superiore, veniva tutelato esclusivamente quale titolare di un diritto di credito, senza che tale protezione si estendesse anche agli altri ulteriori interessi intrinsecamente connessi alla sua qualità di lavoratore. Tale impostazione, dunque, pur riconoscendo la peculiare rilevanza e delicatezza della posizione del lavoratore nell'ambito di un'impresa in crisi, ne circoscriveva la tutela alla sola dimensione patrimoniale.

Tuttavia, ricondurre l'interesse del lavoratore al solo e mero pagamento della retribuzione, significa sottovalutare l'ampiezza e la complessità della sua posizione che si estende fino a ricomprendere, tra gli altri, anche l'interesse alla conservazione del posto di lavoro, quale diritto fondamentale costituzionalmente tutelato e attributo essenziale della persona, intimamente connesso alla dignità e alla piena realizzazione della personalità.

Con la novellata disciplina del Codice della crisi si assiste appunto a un ampliamento della prospettiva di tutela del lavoratore nell'ambito degli strumenti di regolazione della crisi e dell'insolvenza e delle procedure di liquidazione.

È bene tuttavia precisare che tale impostazione non era pienamente presente nella versione originaria del Codice della crisi, la quale continuava a muoversi entro i binari tradizionali della centralità della tutela creditoria. Si deve alla Direttiva (UE) 2019/1023<sup>1</sup> del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, comunemente conosciuta come Direttiva *Insolvency* e recepita in Italia dapprima con la Legge delega n. 53/2021 (Legge di delegazione Europea 2019-2010) e attuata poi con il d.lgs. n. 83/2022,

---

\* Massimo Cundari è avvocato giuslavorista.

<sup>1</sup> Cfr. Direttiva (UE) 2019/1023 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 riguardante i quadri di ristrutturazione preventiva, l'esdebitazione e le interdizioni, e le misure volte ad aumentare l'efficacia delle procedure di ristrutturazione, insolvenza ed esdebitazione, e che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 (direttiva sulla ristrutturazione e sull'insolvenza) pubblicata in G.U. il 26.06.2019 – L. n. 172/18.



la complessiva riformulazione del Codice della crisi, imprimendo alla disciplina della crisi d'impresa una chiara propensione preventiva e un'attenzione rafforzata ai profili occupazionali<sup>2</sup>.

Ebbene, con la Direttiva *Insolvency* il legislatore unionale ha imposto che la disciplina dell'insolvenza tenga in considerazione anche la complessa posizione in cui si trovano i lavoratori dell'impresa in crisi.

Già nel Considerando n. 2 della Direttiva, il legislatore unionale ha precisato come i quadri di ristrutturazione preventiva devono tendere non soltanto a massimizzare il valore complessivo di recupero per i creditori, ma anche a impedire la perdita di posti di lavoro e di quel patrimonio immateriale rappresentato da conoscenze e competenze professionali che appartengono a ogni dipendente. Il Considerando n. 3 conferma tale prospettiva, imponendo che i diritti di tutte le parti coinvolte – e dunque anche dei lavoratori – siano tutelati “in modo equilibrato”. Tuttavia, la medesima previsione ribadisce che, laddove l'impresa non dovesse essere suscettibile di un rapido risanamento, la prosecuzione artificiosa della sua attività non potrebbe essere perseguita, poiché finirebbe per aggravare le perdite non solo a danno dei creditori, ma anche degli stessi lavoratori e della collettività. Nella medesima direzione si muove il Considerando n. 4, che privilegia approcci volti al risanamento dell'impresa o, quantomeno, al salvataggio delle sue componenti sane, elencando tra i benefici attesi anche la conservazione, totale o parziale, dei posti di lavoro.

Uno degli strumenti predisposti dal legislatore comunitario per il raggiungimento di tali obiettivi sono i meccanismi di partecipazione, ovvero sistemi di coinvolgimento delle parti interessate nelle decisioni più importanti per l'impresa. L'art. 2 Direttiva (UE) 2019/1023, inoltre, nel definire le “parti interessate”, include espressamente i lavoratori, i quali cessano così di essere meri soggetti passivi delle vicende concorsuali, per divenire portatori di interessi qualificati, la cui voce deve trovare adeguato spazio nei processi decisionali.

Non è tutto. I Considerando 10-23 impongono che ogni scelta strategica in materia di ristrutturazione sia preceduta da un dialogo effettivo con i portatori di interessi, ivi compresi i rappresentanti dei lavoratori. Analogamente, gli artt. 60, 61 e 62 della Direttiva *Insolvency* sanciscono il diritto dei lavoratori a essere informati e consultati in ordine al piano di ristrutturazione, richiamando espressamente i diritti già garantiti dalla Direttiva 2002/14/CE, in particolare sulle decisioni idonee a incidere in modo significativo sull'organizzazione del lavoro e sui contratti individuali.

Infine, non meno rilevante è l'art. 6 della Direttiva *Insolvency* che esclude i crediti dei lavoratori dall'applicazione delle misure protettive, sottraendoli così alla sospensione delle azioni esecutive individuali.

---

<sup>2</sup> L'obiettivo della Direttiva è, come chiarito dall'art. 1 della stessa, “contribuire al corretto funzionamento del mercato interno nonché eliminare gli ostacoli all'esercizio delle libertà fondamentali, quali la libera circolazione dei capitali e la libertà di stabilimento, che derivano dalle differenze tra le legislazioni e procedure nazionali in materia di ristrutturazione preventiva, insolvenza, esdebitazione e interdizioni. Senza pregiudicare i diritti e le libertà fondamentali dei lavoratori, la presente direttiva mira a rimuovere tali ostacoli garantendo alle imprese e agli imprenditori sani che sono in difficoltà finanziarie la possibilità di accedere a quadri nazionali efficaci in materia di ristrutturazione preventiva che consentano loro di continuare a operare, agli imprenditori onesti insolventi o sovraindebitati di poter beneficiare di una seconda opportunità mediante l'esdebitazione dopo un ragionevole periodo di tempo, e a conseguire una maggiore efficacia delle procedure di ristrutturazione, insolvenza ed esdebitazione, in particolare attraverso una riduzione della loro durata.”



Alla luce di quanto esposto, appare dunque evidente come la Direttiva *Insolvency* pur riconfermando che il fine ultimo della disciplina vigente in materia di crisi d'impresa è la tutela degli interessi dei creditori, abbia introdotto novità di grande rilievo nell'evoluzione del diritto dell'insolvenza, valorizzando la posizione del lavoratore quale parte interessata a pieno titolo. Tuttavia, a ben vedere, se si confrontano le premesse prese in considerazione nella Direttiva con il suo articolato, emerge una certa dissonanza: a fronte di una forte insistenza nella necessità di preservare i livelli occupazionali presente nella prima parte della Direttiva, infatti, gli articoli successivi, per come concretamente formulati, appaiono meno incisivi, al punto da risultare quasi obsoleti rispetto alle finalità dichiarate, rischiando di attribuire al profilo lavoristico un rilievo prevalentemente pragmatico.

A ogni modo, la nuova visione delineata dalla Direttiva *Insolvency* si riflette all'interno del Codice della crisi, mediante l'inserimento, in più punti, di norme che si occupano di lavoro, sia direttamente che indirettamente. Così, l'art. 12, comma 2, CCII annovera la salvaguardia dei posti di lavoro tra gli obiettivi primari che la soluzione adottata in seguito a composizione negoziata deve perseguire; l'art. 4, comma 3, CCII impone all'imprenditore di attivare una procedura di informazione e consultazione sindacale qualora intenda assumere determinazioni rilevanti per i rapporti di lavoro di una pluralità di dipendenti, affinché possa garantirsi che ogni determinazione di rilievo venga assunta nell'alveo di un dialogo effettivo e trasparente; oppure ancora, l'art. 84 CCII stabilisce che, nel concordato preventivo in continuità, la prosecuzione dell'attività d'impresa deve preservare, nella misura possibile, i posti di lavoro.

Come accennato, il quadro che emerge dalla nuova disciplina si contrappone al precedente sistema delineato dalla legge fallimentare. In esso, infatti, la tutela del lavoratore si esauriva sul piano patrimoniale, riconoscendogli il privilegio *ex art. 2751-bis c.c.*, ma senza previsione di alcuna tutela degli ulteriori interessi connessi alla continuità del rapporto. Alcuni indizi di attenzione ai profili occupazionali si rinvenivano, per alcuni aspetti, nel comma 7 dell'art. 104 l.f., ai sensi del quale in caso di esercizio provvisorio i contratti di lavoro, come il resto dei "contratti pendenti, proseguono salvo che il Curatore non intenda sospenderne l'esecuzione o scioglierli", in deroga alla regola generale della sospensione dei rapporti giuridici dettata dall'art. 72 l.f. In modo più esplicito, altre indicazioni si rintracciavano nell'art. 104-bis l.f., relativo all'affitto d'azienda, che imponeva di tenere conto anche della conservazione dei livelli occupazionali nella scelta dell'affittuario. Per il resto, il lavoratore rilevava per la legge fallimentare essenzialmente in qualità di creditore e, al contempo, l'interesse al mantenimento dell'occupazione restava privo di riconoscimento generale e autonomo.

Il Codice della crisi ha cercato di colmare tale lacuna, attribuendo rilievo anche agli interessi non patrimoniali del lavoratore.

Del resto, anche a prescindere dalle specifiche norme dedicate alla materia lavoristica, non può invero non sottolinearsi come uno dei principi, se non il principio di fondo a cui è ispirata tutta la riforma, sulla scorta delle indicazioni e delle discipline provenienti dall'Unione Europea, è quello della salvaguardia





della continuità aziendale, che, in qualche modo, reca con sé anche quello della salvaguardia occupazionale. Ciò appare evidente dalla stessa intelaiatura del Codice che colloca le procedure liquidatorie nella sua parte terminale. Con ciò volendo chiaramente denotare la sua predilezione per quelle conservative.

La differenza principale risiede nel fatto che, mentre nelle procedure liquidatorie la tutela dell'occupazione si manifesta in termini marginali e subordinati, nelle procedure conservative essa pare acquisire qualche spazio maggiore, divenendo elemento funzionale alla stessa preservazione della continuità dell'impresa, seppur sempre in via secondaria e sottoposta rispetto alla tutela del credito. Nelle procedure che prevedono una forma di continuità aziendale, il diritto del lavoratore al mantenimento del posto di lavoro acquisisce maggiore rilevanza, assumendo valenza non solo patrimoniale, ma anche di natura costituzionale e sociale; pur tuttavia, esso non assume mai carattere assoluto, rimanendo sempre suscettibile di contemperamento con le esigenze di tutela dei creditori. In altri termini, l'interesse dei lavoratori alla conservazione del posto, pur acquisendo finalmente rilievo autonomo all'interno del Codice della crisi, rimane strutturalmente subordinato all'interesse primario dei creditori. Il fine ultimo della procedura continua a rimanere l'interesse dei creditori, in conformità anche con quanto disposto dalla Direttiva *Insolvency*; nondimeno, nelle ipotesi in cui si privilegi la strada della continuità, la tutela dei creditori, seppur rimanendo il fine prioritario, sembra adesso poter subire un marginale e fisiologico arretramento, funzionale al perseguimento di un equilibrato contemperamento tra le istanze patrimoniali e quelle occupazionali dei lavoratori (che, si precisa, non sempre sono contemporaneamente anche creditori).

Si può quindi affermare che, soprattutto nell'ambito delle procedure conservative, compatibilmente con il rilievo determinante che, anche in esse, continua a essere riconosciuto all'interesse dei creditori – che, attraverso le sue due declinazioni che ne regolano l'accesso della maggiore convenienza o dell'assenza di pregiudizio per loro rispetto all'alternativa liquidatoria, – nel Codice della crisi assumano ora un qualche peso anche gli interessi di altri stakeholders, tra cui i lavoratori in quanto tali, che possano essere compromessi dalla crisi o dall'insolvenza.

---

## 2. Gli obblighi di informazione sindacale, tra legge e contrattazione collettiva

Nella anzidetta prospettiva, anche in ragione della sua collocazione all'interno della sistematica del Codice, assume innanzi tutto rilievo il dovere, che l'art. 4, comma 3, CCII pone in capo al *datore di lavoro che occupa complessivamente più di quindici dipendenti*, di informare gli organismi di rappresentanza dei lavoratori *sulle rilevanti determinazioni che incidono sui rapporti di lavoro di una pluralità di lavoratori, anche solo per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro o le modalità di svolgimento delle prestazioni*.





La norma si colloca tra i principi generali del Codice – e, segnatamente, all’interno della sezione dedicata agli *obblighi dei soggetti che partecipano alla regolazione della crisi o dell’insolvenza* – nell’art. 4, in punto di *doveri delle parti*, subito dopo l’art. 3, in punto di *adeguatezza delle misure e degli assetti in funzione della rilevazione tempestiva della crisi d’impresa*.

Sebbene, in prima battuta, introdotto con specifico riguardo alla composizione negoziata, si tratta di un obbligo informativo generalizzato, operante nell’ipotesi in cui non siano previste, dalla legge o dai contratti collettivi diverse procedure di informazione e consultazione<sup>3</sup>. Tale obbligo dovrà essere adempiuto tutte le volte in cui siano assunte rilevanti determinazioni incidenti sui rapporti di lavoro *“nel corso delle trattative della composizione negoziata e nella predisposizione del piano nell’ambito di uno strumento di regolazione della crisi e dell’insolvenza”*.

La previsione può inquadrarsi nella tendenza del nostro ordinamento, soprattutto sotto la spinta di quello sovranazionale unionale, a garantire un adeguato grado di trasparenza delle condizioni di lavoro, anche mediante la fissazione, sia legislativamente, sia mediante la contrattazione collettiva, di obblighi informativi di carattere generale e di carattere particolare<sup>4</sup>.

Più precisamente, delle due dimensioni considerate dall’ordinamento al fine di realizzare la predetta garanzia nei rapporti di lavoro, quella individuale e quella collettiva, gli obblighi di informazione in discorso si collocano nella seconda. Non a caso, per un verso, la norma, come evidenziato, condiziona la sua operatività all’assunzione di *determinazioni* che abbiano ricadute su una *pluralità di lavoratori*. Per altro verso, prevede che gli obblighi di informazione da essa fissati debbano osservarsi solo ove non siano previste, dalla legge o dai contratti collettivi stipulati tra le organizzazioni datoriali e sindacali diverse procedure di informazione e consultazione comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Di tal che la procedura informativa in commento parrebbe avere una portata solo residuale. Nel senso che la stessa dovrebbe trovare applicazione solo allorquando non ricorrano le condizioni atte a fare scattare una *diversa* procedura informativa sindacale di fonte legale o contrattuale.

Gli obblighi di informazione sindacale di matrice legale sono, invero, già abbastanza numerosi. Possono distinguersi tra obblighi di carattere generale, che riguardano le imprese di dimensione transfrontaliera e quelle aventi una dimensione nazionale, e obblighi di carattere particolare, in ragione della vicenda concreta in cui si collocano, anche in considerazione della loro dimensione transfrontaliera<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> L’art. 4 comma 3, CCII, infatti, attribuisce al datore di lavoro un obbligo di informazione e consultazione dei soggetti sindacali in presenza di rilevanti determinazioni assunte non soltanto nel corso di una composizione negoziata, bensì anche, testualmente e più in generale, *“nella predisposizione del piano nell’ambito di uno strumento di regolazione della crisi e dell’insolvenza”*, a condizione che la legge o i contratti collettivi non prevedano diverse procedure di informazione e consultazione. Per l’individuazione della disciplina collettiva applicabile in materia di informazione e consultazione, la disposizione rinvia all’art. 2, comma 1, lett. g), d.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, che prende come riferimento *“il contratto collettivo di lavoro stipulato tra le organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*.

<sup>4</sup> Un chiaro esempio, in tal senso, è offerto dalla Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea, recepita nell’ordinamento interno con il d.lgs. n. 104 del 27 giugno 2022.

<sup>5</sup> In proposito, si richiama il decreto legislativo 19 giugno 2025, n. 88 di attuazione delle direttive europee in materia di trasformazioni, fusioni e scissioni societarie transfrontaliere. La recente disposizione normativa, tra l’altro, ha provveduto alla sostituzione dell’art. 40 del decreto legislativo 2 marzo 2023, n. 19 in materia di informazione e consultazione dei lavoratori nei casi di operazioni transfrontaliere. Tra quest’ultime, sono annoverate la trasformazione, la fusione o la scissione alla quale



Limitando l'attenzione alle disposizioni di più immediato impatto nella prassi, sebbene si tratti di disciplina spesso disattesa, va ricordato innanzi tutto il d.lgs. n. 25/2007, espressamente richiamato dalla norma in commento, emanato in attuazione della Direttiva 2002/14 CE che ha istituito un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori. Il d.lgs. n. 25/2007, facendo salva e rinviando alla contrattazione collettiva la determinazione di sedi, tempi, soggetti, modalità e contenuti, fissa, per tutte le imprese che impiegano almeno cinquanta lavoratori, obblighi di informazione e di consultazione circa: a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica; b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto; c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro.

In maniera analoga, il d.lgs. 19 giugno 2025, n. 88, in recepimento della Direttiva (UE) 2121/2019 in materia di trasformazioni, fusioni e scissioni societarie transfrontaliere, ha inserito una procedura di informazione e consultazione specifica per l'ipotesi in cui l'operazione comporti un trasferimento dell'azienda o di un suo ramo di natura, appunto, transfrontaliera.

Sul piano invece degli obblighi di informazione e consultazione particolari, non possono qui non ricordarsi quelli, attuativi pure di impegni comunitari, previsti dall'art. 47 della l. n. 428/1990 in materia di trasferimento d'azienda e dall'art. 4 della legge n. 223/1991 in caso di licenziamenti collettivi. Nonché quelli ora previsti dal d.lgs. n. 148/2015, ai fini dell'accesso agli ammortizzatori sociali da esso regolati. Non possono poi sottacersi gli obblighi di informazione più recentemente introdotti con la legge di Bilancio per il 2022, dalla c.d. norma anti-delocalizzazioni<sup>6</sup>.

Per quanto riguarda invece gli obblighi di informazione sindacale previsti dalla contrattazione collettiva, l'art. 4, comma 3, CCII prevede l'esonero della sua applicazione solo qualora gli stessi siano previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 2, comma 1, lett. g), del citato d.lgs. n. 25/2007, ossia stipulati tra le organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Ciò impone quindi ai professionisti e agli operatori che si occupano di crisi di impresa, una attenta analisi della contrattazione collettiva di settore, in particolar modo delle c.d. clausole "obbligatorie", che fissano obblighi di informazione sindacale sull'andamento aziendale generale o su aspetti specifici.

La necessità di una particolare attenzione alla questione è imposta anche da alcuni recenti arresti della giurisprudenza di merito, che hanno avuto vasta eco, secondo i quali, in qualche modo, tali obblighi si aggiungerebbero a quelli particolari strettamente legali.

In particolare, bisogna prestare attenzione al fatto che i contratti collettivi, come il già menzionato d.lgs. n. 25/2007, distinguono tra obblighi informativi che potremmo definire preventivi, riguardanti

---

partecipino o dalla quale risultino una o più società regolate dalla legge italiana e almeno una società regolata dalla legge di uno Stato appartenente all'Unione europea.

<sup>6</sup> Cfr. art. 224 l. 30 dicembre 2021, n. 234.



l'andamento dell'impresa a prescindere da eventuali ricadute sul piano dei rapporti di lavoro, e obblighi informativi connessi appunto all'assunzione di decisioni che incidano sui rapporti di lavoro.

Significative, in proposito, le disposizioni collettive rinvenibili nell'art. 9 del CCNL per i dipendenti del settore Industria Metalmeccanica<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per le aziende metalmeccaniche private e di installazione impianti ed i lavoratori dalle stesse dipendenti, rinnovato il 22 novembre 2025 da FEDERMECCANICA, ASSISTAL e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL prevede testualmente all'art. 9 (Informazione e consultazione in sede aziendale) che:

*"Salvo diverse previsioni a livello aziendale, le Direzioni delle aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno annualmente alle Rappresentanze sindacali unitarie e alle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti tramite l'Associazione territoriale di competenza, su richiesta delle stesse, informazioni su:*

*a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa e la situazione economica con riferimento:*

- *ai più significativi indicatori di bilancio*
- *alle scelte e alle previsioni dell'attività produttiva, ai programmi che comportino, anche all'estero, nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti e le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione;*
- *i criteri di localizzazione e le prevedibili implicazioni sulle condizioni ambientali ed ecologiche dei programmi che comportino, anche all'estero, nuovi insediamenti industria o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti;*
- *alle normali operazioni di istituzione, chiusura, spostamento, ampliamento o riduzione di cantiere poste in essere dalle aziende di installazione e di montaggio in relazione al carico di lavoro acquisito nell'ambito della loro tipica attività;*
- *le caratteristiche generali del decentramento produttivo avente carattere permanente e/o ricorrente nonché la articolazione per tipologie dell'attività decentrata e la sua localizzazione indicata per grandi aree. Nei contratti relativi al decentramento produttivo avente tali caratteristiche, le aziende committenti chiederanno alle aziende esecutrici di dichiarare l'osservanza delle norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono e di quelle relative alla tutela del lavoro;*

*gli interventi posti in essere per favorire il superamento e l'eliminazione delle "barriere architettoniche";*

- *le iniziative realizzate e/o l'attuazione dei progetti finalizzati alla tutela ed al miglioramento dell'ambiente interno ed esterno ivi compresa la presentazione, anche al RLS, nelle aziende che lo predispongono, del Bilancio di Sostenibilità;*
- *i temi attinenti la formazione professionale; in particolare la Direzione aziendale fornirà indicazioni preventive sulle politiche formative prescelte con riferimento alle diverse figure professionali interessate, nonché dati consuntivi riguardanti le tipologie dei corsi, il numero complessivo dei dipendenti coinvolti e delle giornate di formazione dell'anno precedente anche relativamente all'attuazione del diritto soggettivo.*

*b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione anche in reazione all'andamento della domanda e dei conseguenti carichi di lavoro nonché in caso di previsioni di rischio per i livelli occupazionali le eventuali misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuarne le conseguenze. Saranno altresì fornite informazioni riguardanti i dati sulle dimensioni quantitative delle tipologie contrattuali utilizzate e la qualifica dei lavoratori interessati nonché il numero dei lavoratori in modalità agile.*

*Le Direzioni delle aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno alle Rappresentanze sindacali unitarie e alle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti tramite l'Associazione territoriale di competenza, su richiesta delle stesse, in un apposito incontro, nei limiti e per le finalità consentite dall'art. 46 d.lgs. n. 198/2006, nell'anno che precede la redazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile, le seguenti informazioni nel rispetto della riservatezza dei dati personali:*

- *numero totale di occupati per unità produttiva e numero riferito al personale femminile;*
- *retribuzioni complessive corrispondenti alle categorie legali o ai livelli di inquadramento del personale, ad esclusione di quella dei dirigenti, con indicazione del dato riferito al personale femminile;*
- *saldo tra assunzioni e cessazioni per unità produttiva e numero totale di occupati, con indicazione del dato riferito al personale femminile.*

*Le Direzioni delle aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno alle Rappresentanze sindacali unitarie e alle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti tramite l'Associazione territoriale di competenza, nel corso di un apposito incontro, informazioni sulle decisioni che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro con riferimento a:*

- *le sostanziali modifiche del sistema produttivo che investano in modo determinante le tecnologie adottate o l'organizzazione complessiva del lavoro, o il tipo di produzione in atto ed influiscano complessivamente sull'occupazione o che abbiano rilevanti conseguenze sulle condizioni prestativie;*
- *le disposizioni di questo punto non riguardano le ricorrenti modifiche dell'organizzazione del lavoro e dei mezzi di produzione che attengono al normale miglioramento dei risultati dell'attività imprenditoriale;*



Nonostante la precedente formulazione dell'art. 9 del CCNL prevedesse espressamente che *“le procedure previste dalla legge 23 luglio 1991, n. 223, dalla legge 29 dicembre 1990, n. 428 nonché dal D.P.R. n. 218/2000, assorbono e sostituiscono le procedure di informazione e consultazione in materia”*, la giurisprudenza di merito si era espressa in modo costante, ritenendo che gli obblighi informativi relativi alle *“dinamiche occupazionali”* previsti dalla contrattazione collettiva non sarebbero passibili di assorbimento da parte delle altre procedure di informazione e consultazione previste dalla legge<sup>8</sup>. Tale orientamento è verosimilmente destinato a essere confermato alla luce del fatto che nella recentemente rinnovata versione dell'art. 9 (riportata nella nota 7), quell'inciso sull'assorbimento e la

- 
- le operazioni di scorporo e di decentramento permanente al di fuori dello stabilimento di importanti fasi dell'attività produttiva in atto qualora esse influiscano complessivamente sull'occupazione.
  - i rilevanti processi di esternalizzazione comportanti conseguenze sui livelli occupazionali o sulle modalità di effettuazione della prestazione.
  - gli spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento che interessino significative aliquote di lavoratori, nei casi in cui tali spostamenti non rientrino nelle necessità collegate alle normali esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'attività aziendale, ivi comprese quelle delle aziende di installazione e di montaggio nell'ambito della loro peculiare attività.

*Su richiesta scritta delle Rappresentanze sindacali unitarie o, in mancanza, delle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti, presentata entro 5 giorni dal ricevimento delle informazioni di cui alle lettere che precedono, il datore di lavoro è tenuto ad avviare un esame congiunto nel livello pertinente di direzione e rappresentanza in funzione dell'argomento trattato.*

*I rappresentanti sindacali possono formalizzare un proprio parere al quale il datore di lavoro darà risposta motivata.*

*La consultazione si intende in ogni caso esaurita decorsi 15 giorni dalla data fissata per il primo incontro.*

*I partecipanti alle riunioni sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali ed al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengono a conoscenza.*

*La Direzione può autorizzare i rappresentanti dei lavoratori a trasmettere le informazioni riservate, nei limiti che saranno espressamente indicati, a lavoratori o a terzi, anch'essi vincolati dall'obbligo di riservatezza. Eventuali contestazioni circa la qualificazione di riservatezza delle informazioni da parte della direzione aziendale sono demandate alla Commissione di conciliazione di seguito definita. Le Parti procederanno alla costituzione della Commissione di conciliazione che sarà composta da 7 membri di cui 6 designati dalle organizzazioni sindacali stipulanti e dalla Federmeccanica e Assital ed 1 di comune accordo.*

*I componenti la Commissione definiranno le modalità operative per un corretto funzionamento della commissione.*

*Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 5, del d.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, alla Commissione è demandato il compito di risolvere le controversie relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali dal datore di lavoro.*

*La Commissione dovrà esprimere il proprio parere entro 10 giorni dalla data di ricezione del ricorso da parte dei soggetti interessati.*

*Inoltre, procederà a definire quanto rinviato dal d.lgs. 6 febbraio 2007 n. 25 in ordine alla concreta determinazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno e che escludono l'obbligo per il datore di lavoro a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni.*

*La Commissione, sulla scorta delle esperienze aziendali acquisite, avrà inoltre il compito di individuare le modalità riguardanti l'autorizzazione dei rappresentanti dei lavoratori o eventuali consulenti a trasmettere informazioni riservate a lavoratori o a terzi vincolati da un obbligo di riservatezza che saranno recepite dal CCNL.*

*Le previsioni che precedono costituiscono attuazione della disciplina di cui al d.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25.*

*Nel caso di eventuali accordi aziendali in materia, le parti si incontreranno per verificare ed eventualmente armonizzare gli accordi esistenti.*

*Sono fatti salvi gli eventuali accordi in materia.*

*I partecipanti alle riunioni sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali ed al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengono a conoscenza.*

*Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali in materia.*

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

*Le parti, sulla scorta dell'esperienza maturata, predisporranno uno schema di informativa standard da utilizzare in sede aziendale.”*

<sup>8</sup> Cfr. Trib. di Firenze, n. 1685/2021, Trib. di Trieste. 362/2022 e Trib. Ancora n. 22/2022.



sostituzione delle procedure di informazione previste dal contratto collettivo è stata espressamente eliminata.

Il problema del possibile parallelismo tra la disciplina normativa e quella contrattuale in alcune materie rimane quindi aperto<sup>9</sup>.

Dunque, il comma 3 dell'art. 4 del Codice della crisi pone in capo al datore di lavoro, un dovere di informazione delle rilevanti determinazioni che incidono sui rapporti di lavoro di una pluralità di lavoratori, anche solo per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro o le modalità di svolgimento delle prestazioni, assunte, non solo nel corso delle trattative della composizione negoziata, ma anche nella predisposizione del piano nell'ambito di uno strumento di regolazione della crisi e dell'insolvenza, che incidano sui rapporti di lavoro di una pluralità di lavoratori, anche solo per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro o le modalità di svolgimento delle prestazioni.

Come evidenziato le “rilevanti determinazioni” possono riguardare *l'organizzazione del lavoro o le modalità di svolgimento delle prestazioni*, finalizzate alla realizzazione del piano di risanamento su cui si fonda la riuscita delle trattative di composizione negoziata o dello strumento di regolazione individuato dall'impresa. Si può pensare a interventi sulle turnazioni, sulle mansioni, sull'implementazione o riduzione del ricorso al telelavoro o al lavoro agile. In realtà, la locuzione in esame difetta di una precisa delimitazione concettuale, sicché effettuando una prima lettura improntata al principio di prudenza, appare più coerente adottare un'interpretazione rigorosa, idonea a ricomprendere tutte quelle determinazioni in grado di incidere sulla posizione di una pluralità di lavoratori, e dunque almeno di due (non è previsto, infatti, un numero minimo), che non siano già oggetto di diverse procedure di informazione sindacale.

Una simile impostazione consente di valorizzare appieno la finalità sottesa alla disposizione, ossia la valorizzazione del dialogo con le organizzazioni sindacali. In tale prospettiva, possono considerarsi “rilevanti” tutte quelle decisioni idonee a produrre effetti su una pluralità di lavoratori, ossia quelle decisioni nelle quali siano coinvolti interessi collettivi di rilievo, escludendo le ipotesi in cui la vicenda riguardi esclusivamente la sfera individuale di un singolo prestatore.

Occorre, altresì, precisare che gli obblighi di informazione di cui all'art. 4, comma 3, CCII si applicano agli imprenditori che occupano più di quindici dipendenti.

La verifica di tale requisito non può essere condotta in modo statico o meramente nominalistico, bensì richiede l'applicazione di criteri dinamici in grado di valorizzare il dato dell'occupazione media effettiva con riferimento al periodo antecedente all'avvio della procedura, con esclusione di picchi contingenti o variazioni meramente momentanee. Così ragionando, la consistenza dell'organico potrebbe essere determinata secondo il principio della “normale occupazione” che terrebbe conto di un periodo di osservazione antecedente all'avvio della procedura di almeno sei mesi e, qualora opportuno,

---

<sup>9</sup> Obblighi di informazione analoghi a quelli previsti dall'art. 9 CCNL Industria Metalmeccanica sono riportati in quasi tutti i contratti collettivi nazionali di categoria sottoscritti, in ambito privato dalle federazioni sindacali aderenti a CGIL, CISL e UIL.





estendibile fino ad un anno, alla stregua degli orientamenti giurisprudenziali espressi in attuazione dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori<sup>10</sup>.

Ne consegue che rientrano nel computo i lavoratori subordinati (ma non i prestatori in somministrazione, sia a tempo determinato che indeterminato, in conformità alle previsioni di cui all'art. 34, comma 3, d.lgs. n. 81/2015), i dirigenti e i lavoratori con contratto *part-time* (da valutarsi *pro-quota*, ovvero in proporzione alla durata della prestazione lavorativa svolta rispetto all'orario normale, secondo quanto disposto dall'art. 9 d.lgs. n. 81/2015), restando invece esclusi dal computo gli apprendisti, vista l'applicazione del beneficio legale dell'esclusione dal computo in organico di cui all'art. 47, comma 3, d.lgs. n. 81/2015, e i collaboratori coordinati e continuativi non etero-organizzati, quest'ultimi in quanto ascrivibili alla forma di rapporto del lavoro autonomo. Il computo dovrà, inoltre, essere effettuato con specifico riferimento al momento in cui l'organo competente (l'organo di amministrazione nelle società) è chiamato ad assumere le determinazioni qualificate come "rilevanti".

A ogni modo, una volta accertata la "rilevanza" della determinazione da assumere (o già assunta, non essendo di fatto previsto uno specifico *dies a quo* a partire dal quale sorge l'obbligo di avviare la consultazione), l'imprenditore è tenuto a inviare una comunicazione scritta ai soggetti sindacali di cui all'art. 47, comma 1, della legge 29 dicembre 1990, n. 428. Il riferimento di legge richiama le rappresentanze sindacali aziendali, RSA (costituite ai sensi dell'art. 19, l. n. 300/1970 "Statuto dei lavoratori") e, dunque, anche le rappresentanze sindacali unitarie, RSU (ai sensi dell'art. 4 del T.U. sulla Rappresentanza sottoscritto tra Confindustria e CGIL-CISL-UIL il 10.01.2024 e già prima ai sensi dell'art. 4 dell'Accordo interconfederale sulle RSU del 20.12.1993) ove costituite, nonché i sindacati di categoria firmatari del contratto collettivo applicato nell'impresa.

La comunicazione inviata dal datore di lavoro deve contenere un'adeguata informativa circa le cause, gli effetti e le possibili soluzioni della crisi denunciata. Una volta ricevute tali informazioni, le organizzazioni sindacali possono chiedere all'imprenditore un esame congiunto e costui sarà costretto ad avviarlo entro i cinque giorni successivi al ricevimento dell'istanza. Tale confronto, inoltre, dovrà esaurirsi nell'arco di soli dieci giorni dal suo inizio. Presumibilmente, un termine così breve è stato introdotto al fine di assicurare la sollecita conduzione della procedura di consultazione e favorire una risoluzione tempestiva della<sup>11</sup> crisi. Le parti, però, potranno sempre concordare un termine maggiore, ove ritengano probabile il raggiungimento di un accordo.

Nulla è previsto in merito al contenuto delle consultazioni, se non un generico dovere di riservatezza, posto a garanzia del rispetto del principio generale di buona fede e che si estende a tutte le informazioni indicate dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti come riservate. Nella composizione negoziata, nel corso delle trattative e dei procedimenti per l'accesso agli strumenti di regolazione della crisi e dell'insolvenza, l'art. 4, comma 1, CCII, infatti, precisa che il debitore, i creditori nonché "ogni altro soggetto interessato" sono tenuti a comportarsi secondo buona fede e

<sup>10</sup> *Ex pluribus*, cfr. Cass. n. 22653/2016.

<sup>11</sup> Trattasi, anche in tal caso, di un obbligo previsto a valenza generale, non limitato esclusivamente alla procedura di composizione negoziata della crisi, bensì esteso a tutti i procedimenti per l'accesso agli strumenti di regolazione della crisi e dell'insolvenza.



correttezza. L'ampia locuzione "altro soggetto interessato" sembra consentire all'interprete di ricomprendere tutti i portatori di interessi che possano essere direttamente o indirettamente coinvolti nell'evoluzione della procedura concorsuale. Pertanto, vi rientrano a pieno titolo anche le stesse organizzazioni sindacali che partecipano alla procedura di informazione e consultazione in qualità di rappresentanti dei lavoratori. Talché, sarebbe auspicabile che, a fronte dell'alternativa liquidatoria, le proposte sindacali si palesino finalizzate a trovare soluzioni compatibili con le esigenze della continuità aziendale e della tutela dei creditori, ferma restando la salvaguardia delle prerogative costituzionali di libertà di azione sindacale.

## **2.1 Declinazione degli obblighi informativi e consultivi nella composizione negoziata della crisi**

Per quanto concerne più specificatamente alla composizione negoziata, è noto che al procedimento partecipa anche l'esperto (art. 12 CCII), il quale redige, in questa fase delle trattative e limitatamente alla consultazione avviata ai sensi dell'art. 4, comma 3, CCII, unitamente all'imprenditore, un sintetico rapporto finalizzato alla determinazione del proprio compenso, senza che esso assuma alcun rilievo sul contenuto delle decisioni adottate, ma fermo restando che la sua presenza costituisce un presidio imprescindibile di terzietà e correttezza, volto a garantire la trasparenza dei flussi informativi e l'effettività del confronto tra le parti.

Uno degli aspetti della nuova disciplina maggiormente criticato dai primi commentatori, è la natura eminentemente informativa della procedura, la quale sembra concepita per consentire un rapido scambio di notizie o chiarimenti su decisioni già concretamente adottate, piuttosto che per favorire un autentico percorso di negoziazione con le organizzazioni sindacali. In altri termini, la norma impone all'imprenditore soltanto l'avvio di un dialogo con le organizzazioni sindacali, senza tuttavia prevedere alcun obbligo di raggiungere un'intesa sindacale. Le organizzazioni sindacali certamente potrebbero proporre degli accordi, ma il datore di lavoro rimarrebbe libero di non aderirvi.

Le organizzazioni sindacali, infatti, seppur informate, non dispongono di alcuno strumento in grado di vincolare concretamente le determinazioni del datore di lavoro e neppure di condizionarne l'orientamento.

Non poche perplessità, inoltre, desta l'assenza nell'articolato normativo di espressa disposizioni sanzionatorie a carico dell'imprenditore che non provveda a inviare la comunicazione sindacale o che vi provveda in maniera formalistica e incompleta, o che si sottragga al confronto (con conseguente nullità della determinazione assunta).

Quale che sia l'effettivo scopo dell'incontro, la scelta lessicale è nel senso che l'"incontro", una volta richiesto, diventa "consultazione".

Sembrerebbe appurato, d'altronde, che tali inadempimenti, possano configurare ipotesi di condotta antisindacale ex art. 28 St. Lav. rispetto alla quale andrebbero indagate le conseguenze di nullità delle determinazioni assunte rispetto alla possibilità di incidere sulla validità di eventuali accordi conclusi con





i creditori<sup>12</sup> anche in ragione del fatto che tali condotte potrebbe incidere sulla valutazione dell'esperto circa le iniziative assunte dall'impresa, con conseguenze potenzialmente rilevanti sulla prosecuzione delle trattative e sulla tenuta degli accordi che ne derivano.

Al tempo stesso, il legislatore ha altresì taciuto in ordine agli effetti di un possibile accordo sindacale raggiunto nell'ambito della fase di consultazione. In mancanza di norme speciali che attribuiscono efficacia derogatoria *in peius* dei vincoli normativi, resterebbe da comprendere di quale efficacia gli accordi sindacali siano dotati. Si potrebbe sostenere che un eventuale accordo realizzato tra l'imprenditore e le organizzazioni sindacali nell'ambito della procedura di informazione e consultazione di cui all'art. 4, comma 3, CCII, sarebbe in grado di vincolare tutti i lavoratori, ivi compresi quelli non iscritti alle organizzazioni sindacali aderenti, a condizione che lo stesso sia formulato anche come un contratto di prossimità, ai sensi dell'art. 8, d.l. n. 138/2011, nel rispetto dei relativi requisiti formali e sostanziali.

---

### **3. Composizione negoziata e ricadute sui rapporti di lavoro. Le vicende circolatorie dell'azienda in composizione negoziata e il *favor* per la continuità aziendale e occupazionale. Crediti di lavoro e inapplicabilità delle misure protettive**

L'istituto della composizione negoziata della crisi, introdotto dal d.l. n. 118/2021 e oggi disciplinato nel Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza, è uno degli strumenti più innovativi introdotti dal legislatore che nasce con l'obiettivo di agevolare il risanamento di quelle imprese che, pur versando in condizioni di squilibrio, non siano ancora precipitate in condizioni di vera e propria insolvenza e conservino, dunque, concrete prospettive di permanenza sul mercato.

Come è noto, essa consiste in un percorso da svolgere con l'ausilio di un esperto indipendente, nominato da una Commissione istituita presso le Camere di commercio, il cui compito è agevolare le trattative tra l'impresa e i creditori, nonché con gli altri portatori di interessi (ivi compresi, quindi, i lavoratori), al fine di individuare soluzioni condivise che consentano di preservare la continuità aziendale.

Non si tratta, dunque, di una procedura concorsuale in senso stretto, ma di uno strumento del tutto peculiare che si colloca a monte rispetto alle altre procedure maggiormente invasive previste dal Codice, e mira a favorire la gestione anticipata della crisi e a prevenire la degenerazione in insolvenza<sup>13</sup>. Rispetto alle procedure concorsuali, inoltre, la composizione negoziata della crisi presenta tratti distintivi di

---

<sup>12</sup> È orientamento consolidato quello per cui la violazione dei diritti di informazione e consultazione delle rappresentanze o associazioni sindacali da parte del datore di lavoro, sia se previsti dalla legge, sia se previsti dalla contrattazione collettiva, costituiscono condotta antisindacale ex art. 28 St. Lav.; cfr. Cass. n. 7347/2004 e Cass. n. 13240/2009.

<sup>13</sup> Alla composizione negoziata della crisi sono dedicati gli artt. da 12 a 25-*quinquies* del Titolo II, Capo I, della Parte prima del Codice della Crisi e dell'Insolvenza.



rilievo: come accennato, non è un procedura, bensì un percorso stragiudiziale attivato volontariamente dall'impresa anche in caso di pre-crisi<sup>14</sup>, non subordinato al possesso di specifici requisiti dimensionali e qualitativi, in quanto estesa alle imprese sottosoglia e alle imprese agricole, che si pone come fulcro di quell'orientamento conservativo e continuativo che la stessa legislazione unionale ha da tempo indicato quale criterio guida nella gestione delle crisi d'impresa. La logica sottesa è, dunque, la ricerca di soluzioni che consentano di preservare il valore aziendale, recuperare la stabilità gestionale e mantenere la capacità produttiva sul mercato. Il tutto da realizzarsi mediante il coinvolgimento e il dialogo con i portatori di interesse.

L'unico requisito è che l'impresa abbia ancora le potenzialità per rimanere sul mercato. In mancanza, l'unica alternativa rimane il ricorso agli strumenti liquidatori.

La differenza tra i due percorsi è, allora, eminentemente teleologica: nella composizione negoziata della crisi, l'obiettivo è individuare soluzioni idonee a superare la crisi (infatti non si ha uno spossessamento dell'imprenditore, che mantiene la gestione ordinaria e straordinaria dell'impresa); nelle procedure liquidatorie l'impresa è amministrata nell'esclusivo interesse dei creditori e in funzione della distribuzione del ricavato, secondo la logica classica della soddisfazione paritaria.

Tra i molteplici profili di interesse che connotano la composizione negoziata della crisi, particolare importanza assume quello concernente i rapporti di lavoro. E ciò in quanto la scelta del legislatore di introdurre un istituto fondato sul mantenimento della continuità aziendale ha sollevato numerosi dubbi in merito al rapporto tra due poli che sono tradizionalmente considerati opposti e confliggenti: da un lato, la tutela dei creditori, che costituisce il fulcro e il fine ultimo della disciplina della crisi d'impresa; dall'altro, l'esigenza di garantire la sopravvivenza aziendale, che porta con sé come corollario inscindibile anche la continuità occupazionale.

È oramai indubbio il ruolo di indiscusso rilievo che tanto la disciplina interna quanto quella unionale attribuiscono alla tutela del credito, considerato presidio imprescindibile della certezza dei traffici giuridici ed economici e fine ultimo dell'intero procedimento.

Tuttavia, a ben vedere, l'interesse dei creditori e quello dei lavoratori alla conservazione del posto possono talvolta convergere.

Se si prescinde, in primo luogo, dal profilo strettamente patrimoniale dell'interesse dei lavoratori – che si traduce, da un lato, nel privilegio loro riconosciuto ai fini della soddisfazione dei crediti, e, dall'altro, nell'esenzione dall'applicazione di talune misure protettive, con potenziale pregiudizio per gli altri creditori ma pur sempre rimanendo nell'alveo della medesima logica di tutela creditizia – si può rinvenire un terreno di convergenza nell'interesse a che vengano promossi soltanto percorsi di continuità aziendale suscettibili di assicurare prospettive concrete ed effettive di risanamento.

---

<sup>14</sup> Ai sensi dell'art. 12 CCII, l'accesso alla procedura di composizione negoziata presuppone che l'imprenditore versi in una situazione di crisi o insolvenza o anche soltanto in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario tale da rendere probabile la crisi o l'insolvenza e risulti ragionevolmente perseguibile il risanamento dell'impresa.



In tal senso, l'interesse dei lavoratori alla conservazione del posto di lavoro assume un ruolo complementare e funzionale alla tutela del credito: il mantenimento della continuità aziendale può incidere positivamente sull'interesse dei creditori allorché è pacifico che le procedure liquidatorie nella maggior parte dei casi consentono solo forme di soddisfazione parziali; al contrario, laddove l'impresa versi in uno stato irreversibile di dissesto, l'interesse occupazionale deve cedere il passo a quello, primario, di evitare un pregiudizio ulteriore ai creditori<sup>15</sup>.

Fermo ciò, la tutela dei creditori continua a rimanere la pietra angolare dell'intero sistema, costituendo il parametro indefettibile al quale ogni procedura deve conformarsi.

Ordunque, la salvaguardia dei livelli occupazionali viene, sì, adesso riconosciuta e promossa dal legislatore quale valore sociale ed economico di indubbio rilievo, ma resta pur sempre destinata a trovare spazio soltanto in quanto compatibile con l'esigenza primaria di assicurare la soddisfazione dei creditori, non potendo in alcun caso prevalere rispetto all'esigenza prioritaria dei creditori.

Infatti, la composizione negoziata e il concordato preventivo contemplan la necessità di preservare i posti di lavoro nella misura del possibile (quanto al concordato preventivo, il riferimento è all'art. 84, comma 2, CCII; quanto alla composizione negoziata, invece, all'art. 12 CCII, di cui a breve meglio si dirà) ma nessuno dei due condiziona l'accesso alle procedure al mantenimento di un livello minimo di occupazione, né attribuisce preferenza a piani che assicurino maggiori garanzie occupazionali. L'unico criterio dirimente resta quello della convenienza economica per i creditori, che per la maggior parte delle procedure costituisce il requisito imprescindibile ai fini dell'accesso alla procedura.

La composizione negoziata della crisi cerca di creare un equilibrio tra i due poli. L'idea è che la procedura, ponendosi in una fase ancora precoce della crisi e coltivando il dialogo con tutti gli *stakeholders*, possa garantire una forma di continuità aziendale che sia aggregata alla cura di tutti gli interessi in gioco. Così facendo, la soluzione adottata potrebbe essere in grado di garantire non solo la soddisfazione dei creditori, ma anche la prosecuzione delle attività e la conservazione dei posti di lavoro, come sembrerebbe avvenire nei casi di esiti positivi<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> La *ratio* della disciplina è meglio compresa alla luce di due norme di recente introduzione – l'art. 3 del Codice della crisi e dell'insolvenza e l'art. 2086, comma 2, c.c., come novellato dallo stesso Codice della crisi, che si pongono quale possibile *trait d'union* tra l'interesse dei creditori e quello dei lavoratori. Entrambe le disposizioni impongono all'imprenditore l'obbligo di predisporre assetti organizzativi, amministrativi e contabili adeguati, proporzionati alla natura e alle dimensioni dell'impresa, tali da consentire una tempestiva rilevazione dello stato di crisi e l'assunzione di idonee iniziative. Più specificamente, l'art. 3, comma 2, CCII, individua specifici segnali d'allarme: squilibri patrimoniali o economico-finanziari, la insostenibilità dei debiti e delle prospettive di continuità aziendale almeno per i dodici mesi successivi, etc. La tempestività nell'individuazione dei segnali di crisi e l'attivazione di adeguati rimedi si rivelano, dunque, il fulcro attraverso il quale il legislatore ha inteso armonizzare interessi che, sebbene non sempre perfettamente coincidenti, possono trovare un equilibrio nella comune prospettiva della continuità aziendale. La centralità attribuita dal legislatore agli adeguati assetti imposti dagli artt. 3 e 2086 c.c. si spiega alla luce dell'intento di ricomporre, quanto più possibile, la fisiologica tensione tra l'interesse del debitore alla continuità aziendale e quello dei creditori alla tutela del proprio affidamento. Attraverso la predisposizione di assetti idonei a rilevare tempestivamente gli indizi di crisi e a consentire l'adozione di misure adeguate, il legislatore mira infatti a creare un territorio comune fra le due esigenze: il debitore viene responsabilizzato nella gestione anticipata del rischio, mentre i creditori ottengono una maggiore trasparenza informativa e una più elevata probabilità di salvaguardia del valore aziendale.

<sup>16</sup> In base ai dati recentemente diffusi da Unioncamere nell'Ottava Edizione dell'Osservatorio Semestrale sulla Composizione negoziata della crisi, il numero di addetti complessivamente coinvolti è di oltre 22.800; il numero medio di addetti per impresa è 70 e, nelle classi dai 10 addetti in su, si concentra oltre il 59% delle imprese, di cui il 16% presenta un numero di addetti superiore a 100.



Infatti, l'art. 12, comma 2, CCII, inserito dal d.lgs. 13 settembre 2024, n. 136<sup>17</sup>, espressamente prevede che la soluzione ricercata nell'ambito della composizione negoziata della crisi deve preservare, nella misura possibile, i posti di lavoro. Pur essendo apprezzabile la previsione, riconoscendosi espressamente una qualche forma di tutela della continuità occupazionale, non può sottacersi la circostanza per cui l'inciso sembra avere valenza di mero ammonimento, non essendo previste effettivamente indicazioni obbligatorie in tal senso né eventuali conseguenze in caso di inadempimento.

Anche la previsione di cui all'art. 17 CCII, nel prevedere che l'esperto, ove riscontri concrete possibilità di risanamento, incontri le altre parti interessate, pare porsi a tutela dei diritti dei lavoratori, dal momento che tra le "parti interessate" potrebbero ragionevolmente includersi anche i lavoratori o i loro rappresentanti.

L'esito positivo della composizione negoziata si concretizza principalmente nella possibilità di raggiungere soluzioni concordate volte alla prosecuzione dell'attività dell'impresa, perseguibile anche mediante il trasferimento dell'azienda o di singoli rami della stessa secondo quanto disposto espressamente dall'art. 12, comma 2, CCII.

La decisione di procedere con il trasferimento rimane integralmente rimessa alla discrezionalità dell'imprenditore, non sussistendo alcun obbligo in tal senso. Pertanto, l'imprenditore potrà valutare liberamente l'opportunità di procedere con il trasferimento o meno, operando, nel primo caso, secondo le regole generali di cui all'art. 2112 c.c. Ciò non sorprende, poiché la composizione negoziata si colloca in una fase precoce della crisi, o nella c.d. fase di pre-crisi, nella quale ancora non si è verificata (e forse non si verificherà mai) una situazione di insolvenza.

Ciononostante, a fronte di una parziale deroga al carattere stragiudiziale del procedimento, l'art. 22 CCII, offre all'imprenditore la possibilità di avvalersi di una autorizzazione giudiziale in grado di produrre effetti parzialmente derogatori delle regole generali previste dal codice civile. L'imprenditore potrà decidere di chiedere al tribunale di essere autorizzato al compimento del trasferimento dell'azienda o di un suo ramo, e così facendo, in caso di esito positivo, potrà beneficiare dell'esenzione dalla garanzia prevista dall'art. 2560 c.c.

### 3.1 Le vicende circolatorie

Ai sensi dell'art. 22, comma 1, lett. d), CCII, infatti, il Tribunale, previa richiesta dell'imprenditore e dopo aver verificato la funzionalità degli atti rispetto alla continuità aziendale e alla migliore soddisfazione dei creditori, può concedere all'imprenditore l'autorizzazione a trasferire in qualunque forma l'azienda o uno o più suoi rami senza gli effetti di cui all'art. 2560, comma 2, c.c., dettando le misure ritenute opportune al fine di tutelare gli interessi coinvolti.

---

Il Rapporto, nel quale viene anche indicata la percentuale di procedure per tipologia di classi di addetti, si può trovare qui [https://www.unioncamere.gov.it/sites/default/files/articoli/2025-11/Rapporto\\_semestrale\\_%20VIII%20edizione\\_novembre%202025\\_0.pdf](https://www.unioncamere.gov.it/sites/default/files/articoli/2025-11/Rapporto_semestrale_%20VIII%20edizione_novembre%202025_0.pdf)

<sup>17</sup> Si tratta del d.lgs. 13 settembre 2024, n. 136 recante "Disposizioni integrative e correttive al codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza di cui al decreto legislativo del 12 gennaio 2019, n. 14".



È fondamentale sottolineare che tale autorizzazione non costituisce condizione necessaria per il trasferimento: l'imprenditore resta libero di valutare la convenienza del trasferimento e operare secondo la disciplina ordinaria. Tuttavia, ottenere l'autorizzazione di cui all'art. 22 CCII, consente al cessionario di beneficiare dell'esenzione dall'art. 2560 c.c., ovvero di essere liberato dalla responsabilità per i debiti anteriori al trasferimento anche se tali debiti risultano dai libri contabili obbligatori.

Dal punto di vista del cessionario, tale possibilità certamente aumenta l'attrattività dell'operazione e riduce il rischio economico connesso all'acquisizione; quanto, invece, all'imprenditore cedente, la mancanza dell'autorizzazione del tribunale non inficia la validità della cessione, ma oltre a comportare la piena applicazione dell'art. 2560 c.c., impedisce anche all'impresa di godere degli effetti previsti dall'art. 24 CCII, secondo cui gli atti autorizzati conservano la loro efficacia anche in caso di insuccesso della composizione negoziata.

Pertanto, se da un lato l'imprenditore conserva piena discrezionalità nella decisione di procedere al trasferimento, dall'altro la prospettiva di beneficiare degli effetti favorevoli derivanti dall'autorizzazione induce a orientarsi verso soluzioni compatibili non solo con la migliore soddisfazione dei creditori ma anche con la continuità aziendale, in quanto, come detto, il rilascio dell'autorizzazione rimane subordinato alla preventiva verifica del rispetto simultaneo di entrambe le condizioni.

In ogni caso, a prescindere dalla sussistenza o meno dell'autorizzazione del tribunale, il trasferimento dovrà essere effettuato nel rispetto del disposto dell'art. 2112 c.c., ovvero garantendo la prosecuzione dei rapporti di lavoro e la tutela dei diritti a essi connessi. Il legislatore ha così inteso porre un limite invalicabile alla discrezionalità gestionale dell'imprenditore, imponendo che ogni strategia di risanamento si concili con la tutela dei lavoratori. In nessun caso, infatti, e neppure nell'ambito di un'operazione autorizzata dal tribunale, i diritti dei lavoratori possono essere compromessi. Al contrario, nel caso in cui l'autorizzazione venga concessa, il giudice potrà adottare particolari cautele aggiuntive volte ad evitare che l'atto, pur formalmente legittimo, possa, nella realtà dei fatti risultare lesivo degli interessi coinvolti.

Da tali norme sembrerebbe evincersi che la tutela del lavoro è concepita come limite esterno e non negoziabile, il che emerge in maniera inequivocabile se si rammenta l'esenzione di cui all'art. 2560 c.c. comunque non comprende i debiti di lavoro, espressamente tutelati dall'art. 2112 c.c., per cui anche in presenza dell'autorizzazione dal tribunale degli stessi continueranno a rispondere sia il cedente che il cessionario. Al più, l'art. 2560 c.c. potrebbe riguardare i debiti previdenziali.

A ciò si aggiunge che l'art. 18 CCII esclude i crediti di lavoro (ivi compresi quelli relativi ai contributi) anche dalle misure protettive che l'imprenditore può richiedere durante lo svolgimento delle procedure, così consentendo ai titolari di crediti di lavoro di acquisire diritti di prelazione non concordati con l'imprenditore o iniziare/proseguire azioni esecutive o cautelari sul suo patrimonio o sui beni e sui diritti con i quali viene esercitata l'attività pregressa. Ciò significa che i lavoratori non avranno soltanto il privilegio *ex art. 2571-bis c.c.* ma potranno altresì far valere i loro crediti in ogni tempo e senza alcuna limitazione. È opportuno precisare, però, che l'esenzione dalle misure protettive riguarda esclusivamente i diritti di credito dei lavoratori subordinati. Trattasi, invero, di un'impostazione



coerente con quanto stabilito dalla Direttiva *Insolvency*, che in egual maniera limita l'applicazione di alcune specifiche forme di tutela ai soli lavoratori subordinati. Resterebbero esclusi, dunque, i lavoratori assunti con contratti di collaborazione coordinata e continuativa in quanto l'esonero dagli effetti delle misure protettive nella composizione negoziata della crisi non riguarda i lavoratori autonomi<sup>18</sup>.

Dal punto di vista competitivo, il legislatore non ha imposto all'imprenditore l'obbligo di privilegiare l'offerta maggiormente idonea a garantire la salvaguardia occupazionale. Ciò nondimeno, la scelta non può considerarsi totalmente libera, poiché il tribunale è comunque chiamato a verificare il rispetto del principio di competitività nella selezione dell'acquirente: l'intervento giudiziale opera, così, come correttivo rispetto al rischio di arbitrii o di soluzioni meramente opportunistiche, ma nulla prevede in merito a una possibile preferenza verso soluzioni più garantiste nei confronti dei lavoratori.

Vale, infine, la pena di rammentare che in ipotesi di trasferimento d'azienda adottato nell'ambito della composizione negoziata della crisi, continua ad applicarsi la disciplina generale di cui all'art. 47, comma 1, l. n. 428/1990, che non viene ivi derogato e impone al cedente di comunicare in via preventiva il trasferimento alle rappresentanze sindacali. Non si applica, invece, l'art. 47, comma 1-*bis*, che consente, nei casi di trasferimento di aziende operati nell'ambito degli "strumenti di regolazione della crisi e dell'insolvenza", la comunicazione alle organizzazioni sindacali sia effettuata anche solo da chi intenda proporre offerta di acquisto dell'azienda o proposta di concordato preventivo concorrente con quella dell'imprenditore.

Dalla lettura di tutte le norme sopra menzionate, si coglie ora con maggiore chiarezza lo sforzo del legislatore di predisporre un apparato di garanzie in grado di rafforzare la posizione dei lavoratori di imprese in crisi, preservandone i diritti da interventi unilateralmente compressivi. Tuttavia, ciò che emerge è che tale protezione non riesce mai ad acquisire valore assoluto.

Fermo ciò, occorre precisare come nell'ambito delle procedure di risanamento, ben possono sorgere necessità di ridimensionamento del personale o di revisione delle condizioni contrattuali, talvolta indispensabili per garantire la continuazione dell'attività aziendale. In tal caso, le esigenze di continuità sembrano poter "giustificare" il sacrificio di interessi individuali di singoli lavoratori. E così, proliferano accordi sindacali stipulati in sede protetta poco prima del trasferimento e di ciò il legislatore pare esserne perfettamente consapevole. Non a caso l'art. 12 CCII parla di "misura possibile", dimostrando ancora una volta che la salvaguardia occupazionale è garantita preferibilmente in quanto compatibile con l'assetto complessivo della ristrutturazione e, dunque, destinata a cedere laddove si frappongano interessi prevalenti.

Ne risulta un sistema di tutela dei lavoratori frammentario e per certi versi insoddisfacente che ben poteva essere rafforzato, ad esempio, tramite la previsione di un meccanismo di consultazione sindacale dotato di maggiore incisività. Infatti, l'attuale procedura di consultazione sindacale, così come delineata dall'art. 4, comma 3, CCII si riduce in larga parte a un adempimento meramente informativo

---

<sup>18</sup> Tale interpretazione è confortata da Trib. Padova, 20 luglio 2022.





destinato a veicolare decisioni già formate altrove, senza garantire un effettivo controllo o influenza sulle scelte imprenditoriali. Sarebbe apparsa opzione preferibile introdurre obblighi più stringenti di partecipazione sostanziale, capaci di promuovere un dialogo autentico tra le parti sociali e l'impresa in crisi, realizzando un reale strumento di co-determinazione.

---

#### **4. Composizione negoziata e posizioni previdenziali. L'esclusione della transazione contributiva, *ratio* e ipotesi di intervento legislativo. La deroga all'art. 2560, comma 2, come possibile misura di azzeramento della responsabilità solidale del cessionario d'azienda in ordine ai debiti contributivi del cedente?**

Con il d.lgs. n. 136 del 13 settembre 2024 è stato introdotto il comma 2-*bis* nell'art. 23 CCII che riconosce la possibilità che la composizione negoziata si concluda con un accordo transattivo tra l'imprenditore e le agenzie fiscali, volto a disciplinare in forma ridotta o dilazionata il pagamento dei debiti tributari. La disposizione, tuttavia, non prevede alcun meccanismo di *cram down*, circoscrivendo l'efficacia della transazione alla sussistenza della piena adesione di tutte le parti coinvolte<sup>19</sup>.

A ciò si aggiunge che la disposizione limita esplicitamente il proprio campo di applicazione ai soli crediti erariali, escludendo, dunque, quelli previdenziali e assicurativi, per i quali rimane preclusa qualsivoglia forma di accordo deflattivo<sup>20</sup>. La scelta non sorprende se si considera la tradizionale riluttanza degli enti previdenziali ad accettare accordi deflattivi dei propri crediti. La giustificazione tradizionalmente addotta a sostegno dell'esclusione dei crediti previdenziali dalla possibilità di transazione risiede nella loro funzione solidaristica e parafiscale che parrebbe imporre una maggiore rigidità nella soddisfazione dei medesimi. Tuttavia, tale *ratio* appare meno convincente se confrontata con altri strumenti di regolazione della crisi e dell'insolvenza, nelle quali la transazione dei medesimi crediti è, invece, sovente ammessa, mostrando così una disomogeneità che appare difficile da giustificare sul piano sistematico.

Nondimeno, la disciplina del trasferimento d'azienda in pendenza di composizione negoziata offre, tuttavia, un significativo margine di intervento derogatorio.

L'art. 2560 c.c. sancisce, in via generale, la responsabilità solidale del cessionario con il cedente per i debiti aziendali risultanti dai libri contabili obbligatori, inclusi quelli previdenziali. Tuttavia, come già

---

<sup>19</sup> Nella Relazione illustrativa allo schema di decreto legislativo recante disposizioni integrative e correttive al codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza di cui al decreto legislativo 12 gennaio 2019, n. 14, si osserva che "La previsione del mero deposito in tribunale dell'accordo, analogamente a quanto avviene con i verbali di conciliazione nell'ambito del processo civile, consente di fornire all'accordo stesso una natura più formale senza ricorrere ad un ulteriore procedimento giurisdizionale per sostituire il consenso del fisco, procedimento che determinerebbe l'aumento dei costi di ristrutturazione per l'impresa". Secondo il legislatore "appare prioritario l'obiettivo di non compromettere la natura della composizione negoziata. Tale istituto, per essere efficace e mantenere la sua vocazione di percorso stragiudiziale (in ossequio a quanto richiesto dalla direttiva Insolvency), non va complicato tramite la previsione di ulteriori percorsi giurisdizionali che ne andrebbero a condizionare il regolare e rapido svolgimento".

<sup>20</sup> Sul tema, CNDCEC-FNC, *L'accordo transattivo con l'erario nella composizione negoziata*, 25 novembre 2025.





fatto rilevare, l'art. 14 CCII consente che, in funzione della tutela della continuità aziendale e previa autorizzazione del tribunale, il trasferimento possa avvenire senza il subentro del cessionario nei debiti pregressi, ivi compresi quelli contributivi, in deroga a quanto disposto dall'art. 2560 c.c.

Ne consegue che, qualora un'impresa in crisi ceda l'azienda o un ramo di essa durante la composizione negoziata, il cessionario potrebbe essere esonerato dai debiti pregressi, ivi compresi quelli contributivi, purché l'imprenditore ottenga l'autorizzazione del tribunale al trasferimento.

Pertanto, pur in assenza di una "transazione contributiva" in senso tecnico, nell'ambito della composizione negoziata è possibile comunque giungere a effetti economicamente analoghi per il cessionario: i debiti previdenziali rimangono in capo al cedente, soggetti a una difficile soddisfazione, mentre l'azienda prosegue la propria attività sgravata da tali passività.

Nonostante, dunque, la disciplina in materia di composizione negoziata non ammetta il meccanismo della transazione contributiva, attraverso la deroga all'art. 2560 c.c. si realizza una forma surrettizia di composizione del debito contributivo, priva della struttura pattizia propria della transazione ma idonea, nella pratica, a neutralizzarne gli effetti nei confronti del cessionario.

---

## 5. Conclusioni

In conclusione, l'analisi dei diversi profili della composizione negoziata della crisi in relazione ai rapporti di lavoro evidenzia la complessità di un equilibrio delicato tra tutela occupazionale, continuità aziendale e tutela del credito. La procedura, pur rappresentando un innovativo strumento di gestione precoce della crisi, mostra i limiti della protezione accordata ai lavoratori: essa garantisce la salvaguardia dei rapporti di lavoro solo nella "misura possibile", subordinata alle esigenze di risanamento dell'impresa e alla logica di continuità aziendale. Inoltre, gli strumenti di consultazione sindacale, nella forma attuale, appaiono insufficienti a promuovere un dialogo effettivamente vincolante, servendo più a veicolare informazioni che a consentire una partecipazione reale alla definizione delle soluzioni.

Sul piano della gestione dei crediti, la distinzione tra transazione tributaria e contributiva pone in rilievo la tensione tra la rigidità dei diritti previdenziali e la volontà di favorire la continuità dell'impresa. Nonostante l'art. 2560 c.c. di fatto consenta di attenuare l'effetto solidale dei debiti pregressi, se da un lato valorizza la funzione del risanamento e la conservazione del valore produttivo dell'azienda, dall'altro rischia di ridurre la tutela dei lavoratori, ponendo questioni rilevanti in termini di equità e solidarietà sociale. In particolare, nella misura in cui consente una deroga alla solidarietà del cessionario con riferimento ai debiti contributivi che parrebbe potersi realizzare senza un concreto coinvolgimento dei lavoratori che però ne subirebbero le conseguenze in termini di perdita sul piano della loro posizione previdenziale, qualora il cedente (in capo al quale il debito permanerebbe) non fosse, per come è probabile, in grado di soddisfare tale debitoria.

