

ilMondoPaghe

RIVISTA SPECIALIZZATA NELLA GESTIONE DEL PERSONALE

SEAC

Rivista mensile di informativa "Amministrazione del Personale" edita dalla SEAC S.p.A. - Trento.
Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in Abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n° 46)
art. 1, comma 1, DCB Trento - Anno XXIII - N. 10. - Contiene I.R. e I.P.
In caso di mancato recapito restituire a Trento C.P.O. per la riconsegna al mittente.



Anno **2025**

EDITORIA LAVORO

Ottobre n. 10

all'interno

OSSERVATORIO COMUNITARIO

Quando è giustificabile
la differenza di
trattamento tra
lavoratori a termine e a
tempo indeterminato?

SCADENZARIO

Ottobre -
Novembre

Contratti a termine: altri 12 mesi di (relativa) libertà per le parti

Asse.Co.: una prerogativa dei consulenti del lavoro?

Osservatorio previdenziale

Aspetti contributivi nelle transazioni tra datori di lavoro e lavoratori

Osservatorio assicurativo

INAIL e commercio: tante voci e diversi problemi...

Osservatorio ASRI - Lavoro e Relazioni industriali

Contrattazione collettiva e crisi d'impresa

Orizzonte lavoro

Congedo per cure per gli invalidi

Check list

Contratto di lavoro intermittente: la check list per non sbagliare

Diritto del lavoro

Il licenziamento "nullo"

Giurisprudenza di legittimità

Critiche del lavoratore dipendente al datore di lavoro o a superiori.

Whistleblowing e licenziamento

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E CRISI D'IMPRESA



di Francesco Geria — Consulente del Lavoro e membro del Comitato Scientifico ASRI

Premessa

Spesso si discute di contrattazione collettiva in un contesto di regolamentazione di miglior favore dei rapporti di lavoro e il ruolo degli attori in cambio risulta di estrema importanza e necessità.

Si dimentica, però, che il ruolo della contrattazione collettiva – in un contesto di confronto professionale e qualificato – può divenire strategico là ove l'azienda versi in una situazione di difficoltà e crisi.

Conoscere al meglio anche quelli che sono gli aspetti di una normativa governante la crisi d'impresa può permettere, da un lato la protezione del patrimonio aziendale e, dall'altro, la tutela dell'occupazione dei lavoratori coinvolti.

In questo contributo si vogliono esaminare le possibili intersezioni tra contrattazione collettiva e crisi d'impresa alla luce del D.Lgs. 12 gennaio 2019, n. 14 (Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza — "CCII"), con particolare attenzione al ruolo degli accordi collettivi nel governo delle transizioni occupazionali e nel trasferimento d'azienda.

Si analizzeranno, di seguito, il dialogo sistematico tra CCII e diritto del lavoro; le leve e i limiti della contrattazione collettiva, gli spazi di intervento nelle fattispecie della composizione negoziata/assetto negoziali, dei licenziamenti collettivi in liquidazione giudiziale e del trasferimento d'azienda con possibili deroghe all'articolo 2112 C.c., secondo la riscrittura dell'articolo 47, Legge n. 428/1990. Conclude una tabella operativa di sintesi.

Il nuovo Codice della crisi: il dialogo con il diritto del lavoro

Il CCII rilegge la crisi d'impresa come fenomeno da gestire in chiave preventiva e ordinata, con l'obiettivo cardine della migliore soddisfazione dei creditori, senza obliterare — ma anzi coordinando — la **tutela dell'occupazione e la continuità aziendale**.

In tale cornice, la riforma ha inciso, per il versante lavoristico, in particolare:

- **sull'articolo 2119 del Codice civile**, rinviando al CCII (e nello specifico all'articolo 189 e segg., del CCII) ogni effetto sulla risoluzione dei rapporti di lavoro in caso di liquidazione giudiziale (ex fallimento);
- **sulla Legge n. 223/1991** e sulla gestione dei licenziamenti collettivi, stabilendo – in caso di intervento di procedura concorsuale - specifiche procedure e un confronto sindacale più snello;
- sull'articolo 47 della Legge 29 dicembre 1990, n. 428, ridefinendo i **limiti di derogabilità dell'articolo 2112 C.c.** nelle procedure concorsuali.

Rispetto all'ultimo aspetto elencato il **comma 4-bis** del novellato articolo 47, Legge n. 428/1990 (concordato in continuità indiretta; accordi di ristrutturazione non liquidatori; amministrazione straordinaria con prosecuzione dell'attività) e il **comma 5** (liquidazione giudiziale, concordato liquidatorio, liquidazione coatta, in assenza o cessazione della prosecuzione), attribuiscono all'autonomia collettiva — e, in coda, anche all'autonomia individuale nelle sedi protette ex articolo 2113, ultimo comma, C.c. — la facoltà di incidere sulle **condizioni di lavoro** dei lavoratori trasferiti e, nelle ipotesi liquidatorie, di derogare ai **commi 1, 3 e 4 dell'articolo 2112 C.c.** (regola della continuità del rapporto, responsabilità del cessionario, condizioni applicabili).

Il quadro si raccorda con l'articolo 5 della Direttiva 2001/23/CE, che ammette deroghe in presenza congiunta di:

- a) procedura concorsuale o analoga;
- b) finalità liquidatoria;
- c) controllo di un'autorità pubblica.

L'evoluzione giurisprudenziale, tanto nazionale quanto unionale, ha chiarito che la **finalità liquidatoria** può coesistere con la **prosecuzione dell'attività** (affitto/cessione di ramo, vendita in esercizio), quando funzionale al miglior realizzo, con conseguente possibile spazio per deroghe calibrate e accordi sindacali.

Ne discende un dialogo strutturale tra CCII e diritto del lavoro, nel quale la contrattazione collettiva non è mero "ornamento" procedurale, bensì **strumento di regolazione** delle transizioni e di bilanciamento tra interessi occupazionali e interessi concorsuali.

Il ruolo della contrattazione collettiva: aspetti generali

Fonte e legittimazione

La sede naturale dell'intervento è quella dei contratti collettivi di cui all'**articolo 51, D.Lgs. n. 81/2015**, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (o dalle loro RSU/RSA) ai livelli **interconfederale, nazionale, territoriale e aziendale**. Tali contratti sono idonei a:

- **incanalare le consultazioni** ex **articolo 47, Legge n. 428/1990** (informazione preventiva, confronto sulle ricadute occupazionali, definizione di tempi e contenuti del passaggio);
- **integrare/armonizzare** i trattamenti economico-normativi in vista del trasferimento, nei limiti e con le condizioni previste dai **commi 4-bis e 5 dell'articolo 47**;
- fungere da **cornice regolatoria** per eventuali **patti individuali** conclusi in **sedes protette** (articolo 2113, ultimo comma, C.c.; artt. 410 ss. C.p.c.), destinati a dare attuazione personalizzata alle misure collettive (es. esodi incentivati, rimodulazioni orarie, clausole flessibili). Sul piano dell'efficacia, la contrattazione collettiva opera **in via diretta** per gli iscritti alle organizzazioni stipulanti e, **in via mediata**, per effetto di rinvii contenuti nei contratti individuali o di prassi di applicazione aziendale consolidata; resta ferma la necessità che, quando si incide sull'**articolo 2112 C.c.**, l'accordo rientri **tipicamente** nelle ipotesi ammesse dall'**articolo 47, commi 4-bis e 5** e persegua una **finalità di salvaguardia occupazionale**.

Funzioni

Nelle crisi, la contrattazione collettiva svolge funzioni **programmatorie, allocative e di garanzia**. In particolare:

- **due diligence sociale e perimetrazione**: mappatura dei **rapporti da trasferire**, dei profili professionali, degli **istituti differiti** (ferie, ROL, TFR, premi), dei contenziosi pendenti; definizione del **perimetro** (azienda/ramo) e dei criteri di inclusione/esclusione;
- **atterraggio presso il cessionario**: definizione di **inquadramenti**, sistemi di **classificazione, orari/turni**, flessibilità organizzativa; gestione dei **differenziali** tra CCNL (armonizzazioni gradualistiche, clausole di salvaguardia, assorbibilità dei superminimi ove previsto, anzianità **convenzionale** per taluni istituti);
- **sostenibilità del piano**: modulazione di **trattamenti transitori** (indennità ad personam, periodi di prova convenzionali, pause di maturazione, premi variabili/welfare con criteri di maturazione differita) bilanciando continuità occupazionale e tenuta economico-finanziaria;
- **gestione degli esuberanti e ricollocazione**: costruzione di **percorsi di uscita non traumatici** (incentivi all'esodo, outplacement, priorità di riassunzione, graduatorie di rientro), uso di **strumenti di riduzione/riqualificazione** (part-time, clausole elastiche/flessibili, riconversione professionale, job rotation), nel rispetto delle discipline speciali applicabili;
- **governance dell'accordo**: istituzione di **comitati paritetici** di monitoraggio, obblighi informativi periodici, **clausole risolutive/di revisione** legate al verificarsi di eventi del piano (closing, omologhe, aggiudicazioni).

Limiti

I confini positivi discendono dal combinato disposto **articolo 47 Legge n. 428/1990/articolo 2112 C.c./articolo 5 Direttiva 2001/23/CE**:

- **scenari non liquidatori** (es. continuità indiretta; accordi di ristrutturazione **non liquidatori**; amministrazione straordinaria con prosecuzione): l'accordo collettivo può incidere sulle **condizioni di lavoro** all'atto del passaggio (armonizzazioni, trattamenti transitori, organizzazione dell'orario, criteri di classificazione), senza interrompere la **continuità** del rapporto;

- **scenari liquidatori** (assenza o cessazione della prosecuzione; prosecuzione meramente strumentale al miglior realizzo): la contrattazione può **derogare ai commi 1, 3 e 4 dell'articolo 2112 C.c.** — fermo il **passaggio** dei rapporti al cessionario — per finalità di **salvaguardia occupazionale**. Le deroghe devono essere **tipizzate, proporzionate e temporalmente circoscritte**, con puntuale motivazione del nesso con gli obiettivi del procedimento concorsuale. In ogni caso restano **inderogabili** le tutele di ordine pubblico lavoristico (parità di trattamento, salute e sicurezza, divieti di discriminazione, tutela della maternità/paternità, diritti fondamentali), e si richiede **coerenza sostanziale** con gli atti del procedimento (piano, programmi, provvedimenti autorizzativi), oltre alla **tracciabilità** del percorso di informazione-consultazione sindacale.

Contrattazione collettiva: possibili interventi nella crisi d'impresa

Composizione negoziata delle crisi e assetti negoziali affini

L'articolo 4 del D.Lgs. n. 14/2019, in un contesto di **dovere delle parti**, stabilisce come nella composizione negoziata, nel corso delle trattative e dei procedimenti per l'accesso agli strumenti di regolazione della crisi e dell'insolvenza, **il debitore, i creditori e ogni altro soggetto interessato devono comportarsi secondo buona fede e correttezza**.

In rispetto a tale principio,



“ove non siano previste, dalla legge o dai contratti collettivi di cui all'articolo 2, comma 1, lettera g), del decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, diverse procedure di informazione e consultazione, il datore di lavoro, che occupa complessivamente più di quindici dipendenti, informa con comunicazione scritta, trasmessa anche tramite posta elettronica certificata, i soggetti sindacali di cui all'articolo 47, comma 1, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, delle rilevanti determinazioni, assunte nel corso delle trattative della composizione negoziata e nella predisposizione del piano nell'ambito di uno strumento di regolazione della crisi e dell'insolvenza, 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. I soggetti sindacali, entro tre giorni dalla ricezione dell'informativa, possono chiedere all'imprenditore un incontro. La conseguente consultazione deve avere inizio entro cinque giorni dal ricevimento dell'istanza e, salvo diverso accordo tra i partecipanti, si intende esaurita decorsi dieci giorni dal suo inizio. La consultazione si svolge con vincolo di riservatezza rispetto alle informazioni qualificate come tali dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti nel legittimo interesse dell'impresa. In occasione della consultazione svolta nell'ambito della composizione negoziata è redatto, ai soli fini della determinazione del compenso dell'esperto di cui all'articolo 25-ter, comma 5, un sintetico rapporto sottoscritto dall'imprenditore e dall'esperto”.

Ecco che pertanto, **i creditori e tutti i soggetti interessati** alla regolazione della crisi e dell'insolvenza – quindi anche i lavoratori e chi li rappresenta -



“hanno il dovere di collaborare lealmente con il debitore, con l'esperto nella composizione negoziata e con gli organi nominati dall'autorità giudiziaria e amministrativa e di rispettare l'obbligo di riservatezza sulla situazione del debitore, sulle iniziative da questi assunte e sulle informazioni acquisite. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 16, commi 5 e 6.”

Ecco allora che nel perimetro degli **strumenti negoziali** di gestione della crisi, la contrattazione collettiva svolge una funzione di **prefigurazione** degli approdi occupazionali e di **messa in sicurezza** del trasferimento d'azienda o di rami. Pur variando le etichette procedurali, gli approdi pratici si sono consolidati in tre direttrici:

- **accordi cornice** sottoscritti in consultazione ex **articolo 47, Legge n. 428/1990**, che definiscono **termini e limitazioni** di applicazione dell'articolo 2112 C.c. nelle fattispecie ammesse (es. **concordato in continuità indiretta; accordi di ristrutturazione dei debiti non liquidatori; amministrazione straordinaria** con prosecuzione);
- **armonizzazioni** degli assetti retributivi e normativi all'ingresso presso il cessionario, salvaguardando la sostenibilità del piano e l'equilibrio intersoggettivo fra collettivi applicati;
- **deleghe a patti individuali in sede protetta** (articolo 2113, ultimo comma, C.c.; artt. 410 ss. C.p.c.), specialmente per la gestione di uscite incentivate o rimodulazioni personalizzate, secondo prassi diffuse nelle vendite in crisi.

Seppur in assenza di una disciplina positiva espressamente riferita alla “composizione negoziata”, i principi qui richiamati derivano dal quadro **articolo 47, Legge n. 428/1990** e dalle fattispecie concorsuali affini indicate nei nuovi commi 4-bis e 5, applicabili per analogia operativa ai percorsi negoziali stragiudiziali quando finalizzati alla conservazione del valore aziendale e dell’occupazione.

Licenziamenti collettivi nella liquidazione giudiziale

Nella **liquidazione giudiziale** (come già nel fallimento) sono frequenti operazioni di **pre-assetto occupazionale** volte a rendere “**commerciabile**” il complesso o il ramo (“ramo d’azienda pulito”), anche tramite **licenziamenti collettivi ex Legge n. 223/1991** decisi dal curatore o dall’imprenditore prima della cessione.

Tale prassi, pur funzionale al realizzo, espone a **rischi di contenzioso** (ordini di reintegrazione in capo al cessionario; oneri risarcitori), se non correttamente incardinata in un **percorso sindacale** rispettoso di forma, tempi e causae degli esuberanti e, soprattutto, se non coordinata con gli **accordi** ex articolo 47, Legge n. 428/1990.

Per mitigare i rischi risulta, pertanto, opportuno agire in un contesto di relazione industriale al fine di:

- ricondurre l’operazione sotto un **accordo sindacale** che definisca criteri, tempi e misure sociali;
- prevedere **clausole di allocazione del “rischio reintegrazione/causa”** tra procedura e cessionario;
- utilizzare **verbali individuali** in sede protetta per consolidare gli esiti (esodi incentivati, rinunce/transactiones lecite).

La giurisprudenza di merito ha documentato esiti differenti a seconda della **tenuta del percorso** e della cronologia tra taglio occupazionale e trasferimento, confermando la delicatezza dell’area.

Il trasferimento d’azienda nel CCII e le deroghe all’articolo 2112 C.c.

□ La nuova mappa dell’articolo 47, Legge n. 428/1990

- **Comma 1-bis:** nei casi di trasferimenti di aziende nell’ambito degli strumenti di regolazione della crisi e dell’insolvenza e delle procedure di insolvenza, la **comunicazione preventiva** può essere **effettuata anche solo da chi intenda proporre offerta di acquisto dell’azienda o proposta di concordato preventivo concorrente** con quella dell’imprenditore; in tale ipotesi l’efficacia degli accordi di cui ai commi 4-bis e 5 può essere subordinata alla successiva attribuzione dell’azienda ai terzi offerenti o proponenti.
- **Comma 4-bis** (scenari *non liquidatori*): nelle **consultazioni sindacali**, con **finalità di salvaguardia occupazionale**, si possono pattuire — anche con **contratti collettivi ex articolo 51, D.Lgs. n. 81/2015** — **termini e limitazioni** dell’applicazione dell’articolo 2112 C.c. quanto alle condizioni di lavoro dei trasferiti.

Le ipotesi tipizzate sono:

- **concordato preventivo in continuità indiretta** (articolo 84, comma 2, CCII), con trasferimento successivo all’apertura;
- **accordi di ristrutturazione dei debiti omologati non liquidatori.**
- **Comma 5** (scenari *liquidatori*): in **liquidazione giudiziale, concordato liquidatorio o liquidazione coatta amministrativa, in assenza o cessazione** della prosecuzione, i rapporti **proseguono con il cessionario** ma, nel corso delle consultazioni, possono stipularsi **contratti collettivi in deroga ai commi 1, 3 e 4 dell’articolo 2112 C.c.**
- **Comma 5-bis:** nelle ipotesi previste di cui al comma 5, non si applica l’articolo 2112 C.c. e **il TFR è immediatamente esigibile** nei confronti del cedente dell’azienda. Il Fondo di garanzia interviene anche a favore dei lavoratori che passano senza soluzione di continuità alle dipendenze dell’acquirente; nei casi predetti, la data del trasferimento tiene luogo di quella della cessazione del rapporto di lavoro, anche ai fini dell’individuazione dei crediti di lavoro diversi dal trattamento di fine rapporto. I predetti crediti per trattamento di fine rapporto e per retribuzione relativa agli ultimi tre mesi del rapporto di lavoro sono corrisposti dal Fondo di Garanzia nella loro integrale misura, quale che sia la percentuale di soddisfazione stabilita in sede di concordato preventivo.

- **Comma 5-ter:** se il trasferimento, infine, riguarda imprese ammesse all'amministrazione straordinaria trova applicazione la disciplina speciale di riferimento.

Resta salva la possibilità di accordi individuali (anche per esodi incentivati) in sedi protette.



ESEMPIO

TFR: in regime ordinario di trasferimento **ex articolo 2112 C.c.**, il TFR maturato sino alla data del passaggio non viene liquidato e il **cedente e il cessionario** sono obbligati **in solido** per i crediti pregressi; nelle ipotesi regolate dal **comma 5**, invece, l'accordo collettivo può incidere sulla **continuità** del rapporto (deroga al **comma 1**) prevedendone sì la traslazione del rapporto di lavoro in capo al cessionario ma il TFR maturato sino alla data del "trasferimento" diviene **esigibile** e si insinua come **credito concorsuale** nel passivo della procedura, con conseguenze **estranità** del cessionario rispetto ai pregressi di TFR.

Inoltre, le deroghe all'articolo 2112 posso avere ad oggetto anche una **"nuova anzianità" in capo al cessionario**, salvo diverse pattuizioni legittime.

❑ **Il criterio "liquidatorio" e la prosecuzione dell'attività**

L'interpretazione più recente distingue tra **continuità** e **liquidazione** come **parametri non incompatibili**: una **prosecuzione in esercizio** può coesistere con la **finalità liquidatoria** quando strumentale al miglior realizzo del compendio, così da non precludere, in linea di principio, l'accesso alle **deroghe** previste.

Questo spiega perché il perimetro degli **accordi sindacali** idonei a modulare l'articolo 2112 C.c. non si esaurisce nelle ipotesi di "attività ferma", ma include cessioni di **going concern** funzionali al realizzo concorsuale.

❑ **Tecniche negoziali e prassi operative**

- **Contratti-cornice:** l'accordo collettivo individua **platea, condizioni e modulazioni** (inquadramento, anzianità convenzionale, istituti differiti), rinviando a **verbali individuali** per esodi e adattamenti.
- **Clausole di salvaguardia:** patti su **allocazione del rischio** (reintegra, contenzioso pendente, passività pregresse), coordinati con il perimetro dell'articolo 47, commi 4-bis/5.
- **Armonizzazione contrattuale:** passaggi tra CCNL diversi, gestiti con **misure transitorie** e **step-down** concordati, nel rispetto dei limiti inderogabili.

❑ **Divergenze giurisprudenziali e ricadute applicative**

Le decisioni recenti evidenziano **divergenze** lungo **tre direttrici** principali:

- 1. natura liquidatoria vs. prosecuzione in esercizio:** parte della giurisprudenza riconduce a **finalità liquidatoria** anche operazioni con **prosecuzione temporanea** (affitto/cessione in esercizio) quando funzionali al **miglior realizzo**; altra parte richiede indici più stringenti (es. cessazione o non ripresa dell'attività) per consentire l'accesso alle **deroghe** di cui all'articolo 47, comma 5, Legge n. 428/1990 in combinato con l'articolo 5, Direttiva 2001/23/CE;
- 2. tempistica e forma dell'intervento sindacale:** si registrano letture che reputano **necessario** un **accordo sindacale scritto e antecedente** al contratto di cessione (o quantomeno **contestuale** e condizionato all'aggiudicazione/omologa) per legittimare **limitazioni/deroghe** all'articolo 2112 C.c.; altre decisioni attribuiscono rilevanza anche a **verbali di consultazione** dettagliati, purché traccino in modo puntuale **platea, condizioni e finalità** occupazionali;
- 3. ambito oggettivo delle pattuizioni:** sono emerse oscillazioni sull'estensione delle **armonizzazioni** ammissibili (inquadramenti, istituti differiti, premi variabili, welfare) e sulla **misurazione della platea** dei trasferiti, specie nelle cessioni "a caldo" di rami e nei casi di pre-assetto occupazionale antecedente la cessione.

Ne discende un requisito pratico di metodo: **costruire** il percorso negoziale **a monte** della cessione, con documentazione analitica di finalità, criteri e tutele, e con una gestione tempestiva delle **misure individuali** in coerenza con la cornice collettiva.

Conclusioni

Il **baricentro regolativo** delle crisi d'impresa, nel raccordo CCII/diritto del lavoro, si sposta sull'**autonomia collettiva** come strumento di regolazione delle transizioni: nei **contesti non liquidatori**, per modulare le **condizioni** di sbarco in capo al cessionario; nei **contesti liquidatori**, per calibrare **deroghe** ai pilastri dell'articolo 2112 C.c., fermo il passaggio dei rapporti, sempre con finalità di **salvaguardia occupazionale**.

La **tempestività** (accordo *ante cessione*), la **coerenza** con la finalità concorsuale e la **corretta canalizzazione** di eventuali patti individuali sono determinanti per la **tenuta** dell'operazione e per la riduzione del contenzioso.

Tabella di sintesi (operativa)

Scenario / Procedura	Norma di riferimento	Spazio per la contrattazione	Oggetto lecito dell'accordo	Limiti/ condizioni	Giurisprudenza richiamata	Alert operativi
Concordato <i>in continuità indiretta</i> con trasferimento successivo	Art. 47, co. 4-bis , lett. a), Legge n. 428/1990; art. 84, co. 2, CCII	Sì (consultazioni + CC collettivo ex art. 51, D.Lgs. 81/2015)	Condizioni di lavoro dei trasferiti; armonizzazioni	Non si deroga alla continuità del rapporto; finalità occupazionale	Orientamenti UE su art. 5 Dir. 2001/23/CE	Accordo ante cessione ; coerenza con piano
Accordi di ristrutturazione non liquidatori	Art. 47, co. 4-bis , lett. b), Legge n. 428/1990	Sì	Armonizzazioni, trattamenti transitori	Vietata deroga a commi 1, 3, 4 art. 2112 C.c.; solo condizioni	-	Presidiare consultazioni e criteri
Amministrazione straordinaria con prosecuzione	Art. 47, co. 4-bis , lett. c), Legge n. 428/1990	Sì	Condizioni di lavoro; platee	Continuità del rapporto salvaguardata	Divergenze su natura liquidatoria/continuità	Mappare perimetro e tempistiche
Liquidazione giudiziale / concordato liquidatorio / LCA (senza prosecuzione o cessata)	Art. 47, co. 5 , Legge n. 428/1990	Sì	Deroghe a commi 1, 3, 4 art. 2112 C.c.; accordi individuali in sede protetta	Finalità occupazionale ; consultazioni	Distinzione continuità/liquidazione; coesistenza possibile in funzione del realizzo	Accordo antecedente; clausole di allocazione rischi
Cessione in esercizio (<i>going concern</i>) in funzione del miglior realizzo	Art. 5 Dir. 2001/23/CE; art. 47 Legge n. 428/1990 (lettura sistematica)	Sì (in coerenza con natura liquidatoria)	Limitazioni/condizioni nei limiti di legge	Necessaria finalità liquidatoria e controllo dell'autorità	Lecture che ammettono coesistenza continuità/liquidazione	Motivare finalità; tracciare percorso
"Ramo d'azienda pulito" con Legge n. 223/1991 ante cessione	L. n. 223/1991; art. 47 Legge n. 428/1990; art. 2113 C.c.; artt. 410 ss. C.p.c.	Sì (accordo sindacale + verbali individuali)	Gestione esuberanti, esodi, armonizzazioni	Rischio reintegro e oneri se percorso viziato	Esiti di merito differenziati in casi analoghi	Clausole di rischio causa ; tempistica corretta