

La restituzione dei finanziamenti postergati deve passare attraverso l'azione revocatoria

Crisi d'impresa

L'obiettivo è contrastare il fenomeno della sottocapitalizzazione

Esclusa l'ordinaria azione di ripetizione per le somme illecitamente rimborsate

Pagina a cura di
Filippo D'Aquino
Gianluca Minniti

L'erogazione di finanziamenti da parte dei soci, in qualsiasi forma effettuati, ove concessi in un momento di eccessivo squilibrio dell'indebitamento rispetto al patrimonio netto, ovvero in una situazione finanziaria in cui sarebbe stato ragionevole l'apporto di un conferimento, comporta, a termini dell'articolo 2467 del Codice civile, la postergazione del rimborso rispetto alla soddisfazione degli altri creditori. La norma mira a contrastare il fenomeno della sottocapitalizzazione, ossia la tendenza dei soci a trasferire sui creditori il rischio derivante dalla continuazione delle attività in una situazione di crisi mediante apporto di nuove risorse in forma di finanziamento (rimborsabile), anziché in quella del conferimento (irredimibile salvo liquidazione).

In questo scenario entra in gioco sia la responsabilità dell'amministratore che abbia rimborsato al socio il finanziamento postergato ex articolo 2467 del Codice civile, sia il ruolo di chi, successivamente subentrato all'amministratore, non ne abbia chiesto la restituzione.

Sulla questione - e, in particolare, sul secondo corno del dilemma - si è recentemente pronunciata la Corte d'Appello di Firenze (sentenza n. 1729 del 15 ottobre 2024), che ha riformato il provvedimento con cui il Tribunale di Firenze (sentenza n. 1048 dell'11 aprile 2022) aveva affermato la responsabilità del liquidatore che aveva omesso di promuovere un'azione di ripetizione volta a ottenere la restituzione di quanto precedentemente rimborsato alla società controllante in violazione dell'articolo 2467 del Codice civile.

Come chiarito dai giudici dell'appello, la postergazione determina una condizione di inesigibilità legale temporanea del diritto del socio alla restituzione del finanziamento, sino a quando la situazione di difficoltà economico-finanziaria non sia superata. In buona sostanza, i crediti postergati ex articolo 2467 del Codice civile sono esistenti, certi e liquidi, ma non sono esigibili. Lo diverranno, alternativamente, o quando sarà venuta meno la situazione di squilibrio ovvero qualora gli altri creditori sociali saranno soddisfatti. In caso contrario, l'amministratore deve rifiutare al socio il rimborso del finanziamento, pena il rischio di essere chiamato a rispondere in via risarcitoria del danno corrispondente all'entità dei debiti verso i creditori non postergati rimasti insoddisfatti per effetto del rimborso.

A fronte della descritta disciplina, se, da un lato, non sussiste dubbio in ordine alla responsabilità degli amministratori che - pur in presenza di temporanea inesigibilità - abbiano restituito i finanziamenti postergati, non pare possibile, secondo la Corte fiorentina, agire nei confronti di chi, successivamente subentrato nel ruolo di amministratore, abbia omesso di richiedere la restituzione delle somme illecittamente rimborsate.

Se, infatti, la postergazione di cui all'articolo 2467 del Codice civile opera già durante la vita della società e non solo nel momento in cui si apre il concorso formale con i creditori, la disciplina esclude un indiscriminato diritto alla restituzione, prevedendo solo un obbligo di rimborso temporalmente limitato al periodo sospetto (un anno anteriore alla domanda di apertura

della procedura concorsuale).

In altri termini, l'amministratore della società in bonis non può agire per ottenere la restituzione dei finanziamenti illecitamente rimborsati dai suoi predecessori, in quanto l'unica forma di tutela esperibile è quella della inefficacia, ai sensi dell'articolo 164, comma 2, del Codice della crisi, dei rimborsi avvenuti nell'anno anteriore al deposito della domanda cui è seguita l'apertura della procedura concorsuale, azione che spetta al curatore.

Questa azione non è configurabile come azione restitutoria, bensì quale azione revocatoria fallimentare ex lege, simile a quella già disciplinata dall'articolo 65 della legge fallimentare e non può, come chiarito dalla Suprema Corte (Cassazione, n. 15196/2024), qualificarsi quale semplice azione di ripetizione di indebito, perché risulterebbe in contrasto con il contenuto del medesimo articolo 164 del Codice della crisi, che limita temporalmente l'obbligo di restituzione al rimborso percepito

nell'anno anteriore all'apertura della liquidazione giudiziale.

L'esclusione dell'ordinaria azione di ripetizione in relazione ai rimborsi di finanziamenti effettuati in violazione dell'articolo 2467 del Codice civile discende, del resto, dalla regola generale dell'articolo 1185 del Codice civile, secondo cui il debitore non può ripetere i pagamenti effettuati in anticipo; il rimborso di un finanziamento postergato costituisce pagamento di un debito esistente, seppur temporaneamente inesigibile e quindi irripetibile.

Seguendo la logica del provvedimento in commento, potrebbe però ipotizzarsi ugualmente una responsabilità omissiva in capo all'amministratore che, a fronte del precedente rimborso di finanziamenti postergati, non si sia attivato per aprire quanto prima il concorso dei creditori, legittimando così la successiva azione ex articolo 164 del Codice della crisi per la restituzione dei finanziamenti illecittamente riscossi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



INFORMAZIONE PROMOZIONALE

PARITÀ DI GENERE

Imprese certificate che hanno fatto propri i principi dell'uguaglianza

Inclusività e Diversità, una leva strategica per la Competitività aziendale

Negli ultimi anni sono stati compiuti significativi passi avanti sul fronte dell'inclusività e della parità di genere nelle aziende. Le imprese italiane sono sempre più consapevoli che la diversità non è solo un imperativo etico, ma una leva strategica per la competitività. Numerose aziende, specialmente nei settori finanziario e tecnologico, hanno adottato politiche mirate a ridurre il divario di genere, promuovendo la partecipazione femminile ai vertici. Inoltre, i dati mostrano che le donne stanno assumendo ruoli di leadership con maggiore frequenza rispetto al passato, grazie anche a iniziative come il "Gender Equality Index" e l'introduzione di quote rosa nei consigli di amministrazione. Un ambiente lavorativo più equo e inclusivo non solo migliora la produttività, ma crea un clima aziendale più aperto e innovativo. Questi progressi confermano che l'Italia sta facendo della diversità un valore aggiunto per il futuro delle sue imprese.



POWER ENERGIA, la Cooperativa di utenza che guida le imprese nella Sostenibilità Energetica

Nata a Bologna nel 2006, **Power Energia** è la più grande cooperativa italiana di utenza nel settore energetico. Associa oltre 3000 imprese in tutta Italia ed è in continua crescita. Dal 2018 ha sviluppato l'area "Think Green" che affianca i soci in un percorso di sostenibilità a tutto tondo: efficientamento energetico *plastic-free*, mobilità elettrica, fotovoltaico e comunità energetiche.

Da un paio d'anni Power Energia regide volontariamente il bilancio di sostenibilità e si misura attraverso un *self-assessment ESG (Environmental, Social, Governance)*.

Con la rendicontazione 2023, la Cooperativa ha migliorato il proprio score passando da C a B.

Quest'anno Power Energia ha ottenuto da CSQA la certificazione UNI PDR:125:2022 con un punteggio del 77%.

"La parità di genere per noi è un modo di essere e lavorare - afferma l'amministratore delegato **Cristian Golinelli** - Siamo infatti da sempre sensibili a queste tematiche perché fanno parte dei valori cooperativi. Per raggiungere la parità di genere occorre eliminare le disuguaglianze e far sì che il concetto di diversità assuma una



Power Energia. Lucia Turci, Business Unit Manager con Andrea Narcisi, Area Power & Gas

connotazione positiva, diventando sinonimo di unicità e particolarità. Ormai questo è un elemento indispensabile per la crescita. Più equità si traduce nella maggiore disponibilità di competenze e nel miglioramento delle performance, oltre che in una positiva reputazione d'impresa. L'attenzione alla parità di genere influisce positivamente sull'ambiente lavorativo, favorisce la capacità creativa dei dipendenti e incrementa il loro benessere. La certificazione ottenuta rappresenta per noi un ulteriore stimolo a continuare nel percorso di inclusione e valorizzazione delle diversità, oltre che un passo in avanti verso una crescita sostenibile". - www.powerenergia.eu

OPEN SERVICE il Facility Management con le persone al centro. Curare lo spazio per viverlo al meglio

La storia di **Open Service** inizia con un obiettivo semplice ma ambizioso: offrire servizi di pulizia professionale per aziende di mercati B2B. Per un ambiente curato non basta la pulizia ma anche migliorare l'esperienza di chi lo vive; il *core business* si amplia quindi con gestione eventi, manutenzione aree verdi, facchinaggio, servizi di reception, supporto per hotelleria, disinfestazione e piccola manutenzione. Open Service non è solo un'azienda di servizi, ma un percorso di crescita, innovazione e passione. Per ogni spazio l'attenzione è ai dettagli per creare ambienti sani, funzionali e accoglienti. Il team restituisce identità e valore agli spazi migliorando l'esperienza di chi li frequenta.

Un elemento distintivo che ha segnato la crescita aziendale è la forte presenza femminile e il suo ruolo cruciale nel promuovere un clima di lavoro positivo e stimolante. Le donne in Open Service ricoprono la maggior parte dei ruoli dirigenziali e operativi, contribuendo a creare un ambiente ricco di professionalità e collaborazione. Un traguardo importante è la **certificazione per la parità di genere**, un riconoscimento che condivi-



de con solo l'1% delle imprese in Italia e che riflette l'impegno concreto per un ambiente di lavoro inclusivo ed equo. La certificazione UNI/PdR 125:2022 è solo l'inizio di un percorso che promuove diversità e inclusione in tutte le attività aziendali. "Non si tratta solo di diritti e giustizia sociale: la parità di genere in azienda è indispensabile per la crescita. Più equità tra donne e uomini si traduce in maggiore disponibilità di competenze, miglioramento delle performance e positiva reputazione d'impresa. Ringraziamo i nostri dipendenti per il loro contributo nell'ottenimento di questo risultato" sottolinea l'AU Chiara Gobbo. <https://openservicevenice.com/>

IHS - Information Hospital Service. Un pacchetto completo di servizi per i Fornitori della Sanità

In **IHS**, società che da oltre 30 anni supporta le aziende farmaceutiche nelle procedure di acquisto, la parità di genere è un valore fondante.

"La nostra attenzione ha origini particolari - spiega la Presidente **Claudia Pucci** - L'azienda nasce come cooperativa di giovani che ha creduto sin dall'inizio nel

telelavoro, oggi *smartworking*, per offrire opportunità alle donne in un'epoca in cui incontravano forti limitazioni culturali nell'accesso al lavoro".

Inclusione, uguaglianza e parità di genere: l'azienda promuove una meritocrazia che elimina barriere di genere, puntando sulle competenze personali. In IHS

non esistono preponderanze maschili o femminili anche nei ruoli dirigenziali: si guarda alla crescita della persona e alla sua valorizzazione.

Nel 2022 ottenere la certificazione UNI PDR 125 è stato un traguardo importante che ha confermato l'impegno per un ambiente equo e inclusivo, vantaggioso per dipendenti e azienda. La certificazione dimostra la volontà di IHS di attrarre e trattenere talenti, creando un ambiente dove diversità e collaborazione sono punti di forza, distinguendosi nel pano-



rama nazionale come esempio virtuoso di integrazione e parità. www.infohospital.com

ENOVIS. Leader indiscusso nei Dispositivi Ortopedici. Inclusività e Parità al centro della cultura aziendale

Creare una protesi richiede qualcuno che la progetti, la produca e infine la impianti. Per molto tempo "qualcuno" è stato un uomo, ma le cose stanno cambiando anche grazie all'impegno di molte aziende, tra cui **Enovis**. Società USA che tratta l'intero spettro dell'ortopedia, Enovis è attenta a garantire ai dipendenti pari opportunità. A gennaio 2024 Enovis ha acquisito l'italiana **LimaCorporate** con sede in Friuli, produttrice di protesi ortopediche che a fine 2023 aveva ottenuto la Certificazione per la Parità di Genere ai

sensi della UNI PdR 125:2022, abbracciandone le iniziative d'inclusione.

La certificazione, infatti, è solo il primo passo verso ambienti di lavoro equi e richiede un cambiamento dei processi aziendali e impegno costante.

Tra le azioni attivate vi è la revisione dell'iter di selezione per garantire un'assunzione basata esclusivamente sulle competenze, la formazione sul riconoscimento dei pregiudizi inconsci e l'analisi delle disparità salariali facendo ove necessario azioni correttive.

Un Comitato Guida dedicato monitora e promuove iniziative di inclusione che migliorano l'atmosfera lavorativa e contribuiscono a costruire una cultura aziendale consapevole e responsabile.

L'aumento della presenza femminile in posizioni dirigenziali testimonia il mutamento in atto che ha portato a una migliore rappresentanza, all'arricchimento del dibattito strategico e maggiore innovazione. "Inclusività e parità di genere sono valori da integrare nella cultura aziendale così che ognuno si senta valorizzato e ri-



spettato. Ciò è impegnativo, ma i benefici per i dipendenti e le società sono innegabili" afferma **Michele Marin**, Vice President of Finance. Abbracciare la diversità migliora quindi l'ambiente lavorativo e proietta la società intera verso il futuro. <https://enovis.com/>