
*DUE DILIGENCE LEGALE E OPERATIVA
NELL'AMBITO DELLE OPERAZIONI DI M&A
(GIDPA/HRDA 14 dicembre 2006)*

Avv. Roberta Russo

Finalità principale della Due Diligence legale

Verifica delle effettive condizioni di fattibilità dell'operazione programmata e individuazione degli elementi e dei profili di criticità che potrebbero comprometterne il buon esito.

Modalità

- Due Diligence pre-closing
- Due Diligence post-closing

Possibili aree di indagine della Due Diligence legale

- organizzazione societaria del target e delle sue controllate
- risorse umane
- autorizzazioni e licenze connesse all'attività di impresa
- rapporti contrattuali
- rapporti finanziari
- patrimonio della società target
- proprietà intellettuale e industriale
- contenzioso

DUE DILIGENCE

LEGALE AREA RISORSE UMANE

Due Diligence check list

- a) organigramma
 - aziendale e/o per unità produttive
 - per reparto

- b) elenco lavoratori subordinati suddiviso per unità produttive e/o reparti

- c) elenco lavoratori autonomi e parasubordinati (consulenti, agenti, procacciatori d'affari, lavoratori a progetto, collaboratori continuativi e occasionali, amministratori, mandatari)

d) copia contratti di lavoro subordinato (intero organico o “a campione”)
in particolare,

- contratti con i dirigenti
- contratti a termine
- contratti di apprendistato e di inserimento
- contratti a tempo parziale

e) copia contratti di lavoro autonomo e parasubordinato
in particolare,

- contratti di lavoro a progetto
- contratti di agenzia
- contratti di procacciamento d'affari
- contratti di consulenza

f) contratti di somministrazione di manodopera e contratti di appalto

-
- g) elenco dei lavoratori in distacco
 - h) contratti collettivi nazionali di lavoro applicati ai dipendenti e ai dirigenti
 - i) contratti aziendali
 - l) regolamenti interni, policy e usi aziendali
 - m) prospetto riassuntivo delle ore di straordinario prestate e ferie maturate non godute nell'anno in corso
 - n) orario di lavoro e turni

-
- o) documentazione comprovante l'adempimento degli obblighi di assunzione relativi alle categorie protette
 - p) stock options plans, sistemi individuali e/o collettivi di incentivazione
 - q) libro infortuni, libro matricola, estratto libro presenze
 - r) documentazione relativa all'applicazione del D.Lgs. 626/1994
 - s) documentazione relativa a eventuali procedure di cassa integrazione o licenziamenti collettivi adottate negli ultimi 3 anni dalla società
 - t) contenziosi (attivi e passivi) pendenti e potenziali
 - u) elenco ispezione, copia verbali di accertamento, cartelle esattoriali (ed eventuali atti di opposizione) e dei pagamenti delle relative sanzioni

DUE DILIGENCE OPERATIVA

AREA RISORSE UMANE

Finalità principale

Studio e predisposizione delle fasi successive al closing e propedeutiche alla “capitalizzazione” del valore del target

Oggetto

- cultura aziendale
- modello organizzativo interno e esterno
- composizione dell'organico e policy interne
- relazioni industriali e sistema di comunicazione

Per ulteriori informazioni
Avv. Roberta Russo
C B M & Partners – Studio Legale
02-76022178
rrusso@cbmlaw.it

PROBLEMI GESTIONALI RELATIVI ALLA FASE POST-CLOSING

- armonizzazione dei termini e delle condizioni contrattuali
- trasferimenti/mobilità interna/variazione mansioni
- incentivi all'esodo, retention bonus per trattenere le risorse chiave
- riduzione del personale