

Lunedì 28/10/2024 • 06:00

LAVORO VERSIONE ITALIANA

Chiusura parziale o delocalizzazioni di siti produttivi: una procedura complessa

La procedura si pone come un passaggio preliminare e obbligato prima del possibile avvio di una procedura di licenziamento collettivo. La conseguenza è la potenziale (e concreta) duplicazione di oneri e adempimenti.

di [Luca Failla](#) - Avvocato - Managing Partner studio boutique Failla & Partners

di [Paola Salazar](#) - Avvocato in Milano

Risale alla scorsa estate l'ultima puntata della vicenda che ha impegnato per più di due anni lavoratori, imprese e istituzioni nel porto di Trieste in seguito all'acquisizione da parte di una nota multinazionale con sede in Finlandia, di un sito produttivo in provincia di Trieste per il quale era stata previsto un progetto di integrale riconversione. La vicenda, iniziata nel 2022 ha prodotto dapprima una decisione del Tribunale di Trieste di denuncia, nei confronti dell'azienda, di condotta antisindacale per la violazione della complessa e obbligatoria procedura introdotta dalla legge di Bilancio nel 2021 in tutti i casi di potenziale chiusura di siti produttivi – decisione del 23 settembre 2022, RG 362/2022 – per poi sfociare nell'avvio di un tavolo di confronto con le istituzioni – sempre nel quadro della medesima procedura – che si è chiuso a dicembre 2023 con un nulla di fatto.

Il che se da un lato ha poi aperto alla possibilità di gestire l'avvio entro l'estate 2024 della procedura di licenziamento collettivo – proprio perché conclusa la preventiva procedura obbligatoria sopra indicata – dall'altro ha dato luogo ad un ulteriore confronto con le istituzioni sfociato nella sottoscrizione presso la sede del MIMIT (Ministero delle Imprese e del Made in Italy) – a fine luglio 2024 – dell'Accordo di programma con il quale si è alla fine definito il trasferimento delle attività del sito produttivo ad altra società, leader a livello mondiale nel settore della logistica e nel trasporto marittimo. La società che è subentrata si è impegnata alla riconversione dello stabilimento ed alla attuazione di un complesso piano industriale che vedrà coinvolta, in primo luogo, una società di nuova costituzione presso la quale è previsto che vengano riassorbiti tutti i lavoratori già in esubero nel contesto della vecchia procedura.

Al di là del merito di questa complessa vicenda, per la quale i prossimi mesi e i prossimi due anni saranno comunque decisivi, quello che è emerso con molta chiarezza negli ultimi anni sono proprio la complessità e la lungaggini di questa procedura, che non ha sicuramente aiutato né le persone coinvolte né le relazioni industriali, tanto da aver determinato l'intervento di un soggetto istituzionale (il Ministero delle Imprese e del Made in Italy) comunque diverso da quelli che sono normalmente coinvolti nella procedura introdotta nel 2021 dalla L. n. 234/2021.

Procedura della quale è utile, pertanto ripercorrere brevemente i passaggi più rilevanti.

La procedura in definitiva si pone come un passaggio preliminare e obbligato prima del possibile avvio di una procedura di licenziamento collettivo. La conseguenza è la potenziale (e concreta) duplicazione di oneri e adempimenti, come peraltro messo in evidenza nel caso appena citato.

La procedura di delocalizzazione delle imprese

La procedura, come detto, è in primo luogo prevista per le aziende di grandi dimensioni e coinvolge i datori di lavoro che, nell'anno precedente, abbiano occupato con contratto di lavoro subordinato – inclusi gli apprendisti e i dirigenti – **mediamente almeno 250 dipendenti**. La procedura prevede che, qualora essi intendano procedere alla **chiusura di una sede, di uno stabilimento, di una filiale, o di un ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale** (quindi ben prima di una vera e propria delocalizzazione con totale chiusura degli stabilimenti, ma anche nelle ipotesi di chiusure parziali) con cessazione definitiva della relativa attività e con licenziamento di un numero di lavoratori **non inferiore a 50**, sono tenuti a predisporre una **comunicazione preventiva indirizzata a specifici soggetti istituzionali e a predisporre uno specifico piano** diretto a limitare le ricadute occupazionali ed economiche del piano ideato. Sulla base della comunicazione, l'azienda è quindi tenuta ad effettuare **un confronto** con le rappresentanze sindacali in merito al concreto sviluppo del piano.

E' infatti previsto che almeno **90 giorni prima dell'avvio della procedura di licenziamento collettivo**, l'azienda è tenuta ad effettuare una preventiva comunicazione scritta indirizzata:

- alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria;
- alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- alle Regioni interessate;
- al Ministero del lavoro e delle politiche sociali (nel quale è confluita ANPAL);
- al Ministero dello sviluppo economico;

La comunicazione può essere effettuata tramite l'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato e deve indicare:

- le ragioni economiche, finanziarie, tecniche o organizzative della chiusura;
- il numero e i profili professionali del personale occupato;
- il termine entro cui è prevista la chiusura dello stabilimento o del sito.

Entro 60 gg dalla comunicazione il datore di lavoro deve elaborare un **piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche** derivanti dalla chiusura e deve presentarlo (al fine di discuterlo entro tempi definiti) alle rappresentanze sindacali e contestualmente alle Regioni interessate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dello sviluppo economico.

Il piano – che non può avere una durata superiore a 12 mesi – deve indicare (art. 1, c. 228 L. n. 234/2021):

- le azioni programmate per la salvaguardia dei livelli occupazionali e gli interventi per la gestione non traumatica dei possibili esuberanti, quali il ricorso ad ammortizzatori sociali, la ricollocazione presso altro datore di lavoro e le misure di incentivo all'esodo (per l'accesso agli ammortizzatori sociali la legge prevede espressamente l'applicazione del trattamento di integrazione salariale previsto per gli accordi di transizione occupazionale – art. 22-ter D.Lgs. n. 148/2015);
- le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale anche ricorrendo ai fondi interprofessionali. Tali azioni possono essere cofinanziate dalle Regioni nell'ambito delle rispettive misure di politica attiva del lavoro;
- le prospettive di cessione dell'azienda o di rami d'azienda con finalità di continuazione dell'attività, anche mediante cessione dell'azienda, o di suoi rami, ai lavoratori o a cooperative da essi costituite (si tratta dell'ipotesi del *workers buyout* gestito con il concorso del MiSE – Ministero per lo Sviluppo Economico);
- gli eventuali progetti di riconversione del sito produttivo, anche per finalità socioculturali a favore del territorio interessato;
- i tempi e le modalità di attuazione delle azioni previste.

In buona sostanza, l'intenzione di chiusura di un'azienda – che non sia già in crisi e in situazioni di squilibrio patrimoniale - il che impedisce di fatto la praticabilità della sua continuazione (art. 1, c. 226 L. n. 234/2021) - ma anche di una sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo, è soggetta non solo alla comunicazione preventiva ma anche all'obbligo di predisposizione di un complesso e articolato piano industriale la cui bontà e successiva attuazione è soggetta ad attento monitoraggio, affidato da un lato alla struttura per le crisi d'impresa (art. 1, c. 852 L. n. 296/2006) e dall'altro al datore di lavoro che è tenuto a comunicare mensilmente ai medesimi soggetti cui è dovuta la comunicazione iniziale (art. 1, c. 224 L. n. 234/2021) lo stato di attuazione del piano, dando evidenza dei tempi e delle modalità di attuazione, nonché delle azioni intraprese. (art. 1, c. 235 L. n. 234/2021).

Va inoltre aggiunto che, nel caso in cui sia prevista la chiusura degli stabilimenti e la cessazione definitiva dell'attività la legge prevede l'obbligo per il datore di lavoro della restituzione delle sovvenzioni, dei contributi, dei sussidi e degli ausili finanziari ed economici a carico della finanza pubblica ricevuti nei dieci anni antecedenti l'avvio della procedura stessa.

L'impossibilità di raggiungere un accordo sullo sviluppo del piano industriale anche per i rischi connessi con le lungaggini della procedura – **come nel caso indicato** – finisce per vanificare la finalità stessa di questa complessa procedura e rendere di fatto eccessivamente gravoso per i lavoratori coinvolti e per qualsiasi investitore prevedere progetti di riconversione industriale, anche nei casi in cui non sia previsto il trasferimento delle attività al di fuori dei confini nazionali (che era in realtà la finalità originaria individuata dal legislatore quando ha introdotto questa procedura). E ciò proprio perché essa prevede espressamente che prima della conclusione dell'esame del piano e della sua eventuale sottoscrizione il datore di lavoro non può avviare la procedura di licenziamento collettivo di cui alla L. n. 223/1991, né intimare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo. Mentre sappiamo che nelle procedure di licenziamento collettivo la fase degli accordi è proprio quella dove la rapidità decisionale e la competenza di tutte le parti coinvolte, può davvero fare la differenza in termini di efficacia e soprattutto, di salvaguardia dell'occupazione.

Si tratta di uno strumento che nella vicenda segnalata ha manifestato tutte le sue difficoltà strutturali e procedurali, tanto da portare a rivedere completamente l'originario piano industriale (con coinvolgimento, peraltro, di un soggetto istituzionale – il MIMIT - non previsto dalla procedura). Se l'obiettivo della salvaguardia dell'occupazione nel caso specifico è stato comunque raggiunto,

non sembra sia stato raggiunto anche il risultato di rendere trasparente e adeguatamente intelleggibile ad un interlocutore straniero il complesso sistema di regole e di procedure previste dalla legge in tutti i casi in cui sia necessario affrontare la gestione di un piano di riconversione industriale. Gestione che non implica più solo l'ipotesi del licenziamento collettivo ma, come visto, può comprendere ulteriori regole che devono essere conosciute anche al di fuori del nostro ordinamento giuridico perché possano essere adeguatamente governate dagli investitori stranieri e dalle aziende multinazionali.

© Copyright - Tutti i diritti riservati - Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.