

Decreto Aiuti-ter

Divieto di delocalizzazioni: la procedura resta complessa

Luca Failla - Avvocato, Failla & Partners

A gennaio di quest'anno, con l'entrata in vigore della **Legge di Bilancio 2022** (legge n. 234/2021), il Legislatore ha ritenuto di introdurre all'interno del nostro Ordinamento giuridico delle disposizioni dirette ad "accompagnare" in modo più strutturale e "programmato" i progetti di delocalizzazione delle imprese.

La **finalità** era quella di scongiurare - a pandemia finita o quantomeno in prospettiva della fine della fase più acuta della crisi sanitaria - la realizzazione di piani di chiusura o di trasferimento di intere aziende, con le possibili e traumatiche ricadute nei territori interessati dalle chiusure.

L'obiettivo era già stato prospettato ben prima dell'approvazione della Legge di Bilancio 2022.

Già a partire dall'estate 2021 in più occasioni il Governo aveva manifestato questa preoccupazione e la necessità - ribadita nel corso del mese di dicembre - di prevedere meccanismi normativi che potessero **disincentivare il ricorso a piani di chiusura integrale di stabilimenti con conseguente trasferimento all'estero dell'intera azienda.**

Obiettivo però che è apparso subito **disatteso** in ragione da un lato della **particolare complessità** delle **norme** entrate in vigore a gennaio 2022 (art. 1, commi 224-238, legge n. 234/2021) e dall'altro del **difficile coordinamento** delle stesse **con la procedura di licenziamento collettivo.** Ancorché tutto il nuovo impianto normativo fosse ispirato dalla finalità di «*garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo*» (art. 1, comma 224, legge n. 234/2021).

In una manciata di commi dell'art. 1 (commi 224-238) della legge n. 234/2021, ha pertanto trovato collocazione l'articolata procedura che, intervenendo in parallelo ed anzi "in aggiunta" rispetto alla disciplina della legge n. 223/1991, è di fatto preordinata ad introdurre una **procedura preventiva** rispetto **alla procedura di licenzia-**

mento collettivo. Procedura che è peraltro ben **lontana** da quell'**idea iniziale** di "**disincentivare le delocalizzazioni all'estero**" delle nostre produzioni, dato che non se ne ravvisa tale scopo in alcuna delle sue previsioni, nonostante gli obiettivi iniziali, ma che finisce con limitare *tout court* i licenziamenti e le riduzioni di personale in Italia.

Il risultato è quello di una **procedura che finisce per affiancarsi**, duplicandola, **alla procedura di licenziamento collettivo ex lege** n. 223/1991, comportando, peraltro, oltre ad un considerevole **allungamento di tempi**, anche non pochi e **complessi adempimenti** a carico delle aziende che certamente finiranno per creare delicati **contenziosi giuridici** (come le note vicende avvenute negli ultimi mesi hanno già dimostrato).

Modifiche introdotte dal D.L. n. 144/2022

A distanza di quasi un anno, il Legislatore ha ritenuto di intervenire nuovamente su questo impianto normativo prevedendo per le imprese **modifiche restrittive** alla disciplina introdotta da inizio anno e un significativo **inasprimento delle sanzioni.**

Il **Decreto Aiuti-ter** (D.L. 23 settembre 2022, n. 144), entrato in vigore il 24 settembre ha infatti provveduto a **modificare** alcune delle disposizioni della Legge di Bilancio 2022 dedicate alla **procedura**, con importanti ricadute sia in termini di allungamento dei tempi sia in termini di coordinamento con la procedura di licenziamento collettivo (art. 37 D.L. 23 settembre 2022, n. 144). Vediamo con quali effetti.

Procedura

Come già detto, a dispetto di quelli che erano stati gli obiettivi iniziali, la procedura definita "di delocalizzazione" - raccontata come un com-

Approfondimenti

promesso fra il Ministero dello Sviluppo Economico e quello del Lavoro - non fa alcuna menzione (almeno nell'impianto originario scaturito dalla Legge di Bilancio 2022) del tema della delocalizzazione, obiettivo che originariamente si voleva arginare o ridurre, bensì si riferisce unicamente alla valutazione preventiva del distinto obiettivo delle riduzioni di personale.

Solo dopo l'intervento del Decreto Aiuti-ter compare, invece, l'obiettivo di contrastare "le delocalizzazioni", quale effetto immediato della «cessazione dell'attività produttiva o di una parte significativa della stessa» conseguente all'esito della procedura. Per tale evenienza il Legislatore individua oggi - come si dirà - la "sanzione" consistente nella restituzione delle sovvenzioni, dei contributi, sussidi, ausili finanziari e vantaggi economici a carico della Finanza pubblica ricevuti. Ma soprattutto, percepiti nei dieci anni antecedenti l'avvio della procedura (!).

Ma è meglio procedere con ordine.

Innanzitutto la procedura prevede che i datori di lavoro che, nell'anno precedente, abbiano occupato con contratto di lavoro subordinato - inclusi gli apprendisti e i dirigenti - **mediamente almeno duecentocinquanta dipendenti**, i quali 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 semplici ipotesi di chiusure parziali come abitualmente avviene) con cessazione definitiva della relativa attività e con licenziamento di un numero di lavoratori **non inferiore a cinquanta**, sono tenute ad effettuare una **comunicazione preventiva** cui si accompagna la **predisposizione di uno specifico piano** diretto a limitare le ricadute occupazionali ed economiche ed un **confronto con le Rappresentanze sindacali** in merito allo sviluppo del piano. Il tutto ben prima del possibile avvio di una procedura di licenziamento collettivo, da cui la duplicazione di oneri e adempimenti.

Appare chiaro dal tenore della norma che, abbandonato il roboante obiettivo troppo in fretta sbandierato di impedire le "delocalizzazioni", tale speciale procedura trova applicazione di fatto ogni volta che la "chiusura" di un **sede**, di uno **stabilimento**, di una **filiale**, o di un **ufficio o reparto autonomo** situato **nel territorio nazionale**

finisca per coinvolgere almeno **cinquanta unità** globalmente considerate (e nel computo vanno **inclusi** anche in questo caso **apprendisti e dirigenti** considerato che gli uni e gli altri entrano anche nel computo del limite dei duecentocinquanta addetti *ex art. 1, comma 225, legge n. 234/2021*). E ciò **anche** nell'**ipotesi** in cui l'azienda non voglia necessariamente trasferirsi all'estero, ma voglia in ipotesi **trasferire la produzione in altra parte del territorio nazionale** ovvero, anche solo **cessare la produzione in quanto non più profittevole**. Ipotesi quest'ultima che scaturisce dall'ampia formulazione della norma (ipotesi peraltro non contemplata nell'impianto originario della norma, nonostante, come già detto, la finalità originaria del Legislatore apparisse proprio questa).

Si tratta di **valutazione necessaria** della nuova disciplina, per non dare adito a possibile contenzioso sindacale con impatto sulla **validità ed efficacia** dei **successivi licenziamenti** avviati *ex lege* n. 223/1991.

Almeno **novanta 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;
- al Ministero dello Sviluppo Economico;
- all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal).

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.

Entro sessanta giorni dalla comunicazione, - termine davvero esiguo anche per le delicate conseguenze che comporta sul piano pratico - il datore di lavoro elabora un **piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche** derivan-

ti dalla chiusura e lo presenta alle Rappresentanze sindacali e contestualmente alle Regioni interessate, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, al Ministero dello Sviluppo Economico e all'Anpal.

Il piano non può avere una durata superiore a dodici mesi e **indica** (art. 1, comma 228, legge n. 234/2021):

a) le azioni programmate per la salvaguardia dei livelli occupazionali e gli interventi per la **gestione non traumatica** dei possibili **esuberi**, 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);

b) 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;

c) 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* che negli ultimi anni ha ricevuto un notevole sviluppo);

Workers buyout

Si tratta del meccanismo attraverso il quale si procede alla **acquisizione (anche parziale)** di un'**azienda da parte dei dipendenti riuniti in cooperativa** con l'**obiettivo** di: **i)** salvare l'azienda e salvaguardare l'occupazione; **ii)** non disperdere le competenze e il *know how*.

La legge Marcora (art. 17 legge n. 49/1985) consente a soggetti finanziatori - come, ad esempio, il CFI (Cooperazione Finanza Impresa) - di assistere e sostenere economicamente il passaggio dell'impresa ai lavoratori riavviandone l'attività. Tutto il processo è in prevalenza **gestito con il concorso del MiSE** che disciplina, sulla base della legislazione di riferimento per il **sostegno** alla **cooperazione** e allo **sviluppo** delle **piccole e medie imprese**, gli incarichi di assistenza e consulenza alle società finanziarie - partecipate dallo stesso Ministero - che hanno tra i loro obiettivi quello dello specifico sostegno alle società cooperative e, nell'ambito di questi progetti, quello del sostegno alle cooperative nate da operazioni di *workers buyout*. In parallelo vi è poi il riconoscimento da parte della legge (art. 11 D.L. n. 145/2013, convertito in legge n. 9/2014) di un **diritto di prelazione** ai lavoratori riuniti in cooperativa nel caso di affitto o di vendita di aziende, rami d'azienda o complessi di beni e contratti di imprese sottoposte a fallimento, concordato preventivo, amministrazione straordinaria o liquidazione coatta amministrativa (purché non in stato di insolvenza o in condizioni di squilibrio

Workers buyout

finanziario che ne rendano impossibile la continuazione). Hanno, infatti, diritto di prelazione per l'affitto o per l'acquisto le società cooperative costituite da lavoratori dipendenti dell'impresa sottoposta alla procedura. **Possano essere:** **i)** cooperative di nuova costituzione (appena costituite); **ii)** cooperative in corso di costituzione. La finalità è quella di riconoscere ai lavoratori il ruolo di **portatori di interesse autonomi** rispetto agli altri creditori dell'impresa evitando dispersione del *know how* e disgregazione dell'azienda.

d) gli eventuali progetti di riconversione del sito produttivo, anche per finalità socioculturali a favore del territorio interessato;

e) 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 (art. 1, comma 226, legge 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 di cui all'art. 1, comma 852, legge 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, comma 224, legge n. 234/2021) lo **stato di attuazione del piano**, dando evidenza dei **tempi** e delle **modalità** di attuazione, nonché delle **azioni intraprese** (art. 1, comma 235, legge n. 234/2021).

La **mancata presentazione** del piano, ma anche la **mancata sottoscrizione** del piano con le organizzazioni sindacali, comporta poi l'applicazione di specifiche **sanzioni** (riformulate dal Decreto Aiuti-ter).

È previsto infatti che «in mancanza di presentazione del piano o qualora il piano non contenga gli elementi di cui al comma 228 (...) il datore di lavoro è tenuto a pagare il contributo di cui all'articolo 2, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92, **innalzato del 500%**» (art. 1, comma 235, legge n. 234/2021 come modificato dall'art. 37 D.L. n. 144/2022).

In aggiunta, la mancanza del piano (a cui si avvicinano pericolosamente sia la "lacunosità" che la "incompletezza" dello stesso) è sin troppo facile ipotizzare che possa anche integrare una **potenziale condotta antisindacale** ex art. 28 Statuto

Approfondimenti

dei lavoratori che, se accolta, potrebbe addirittura avere influenza sulla efficacia della successiva procedura di riduzione del personale e dei licenziamenti che fossero intimati *ex lege* n. 223/1991.

La **verifica formale** in ordine alla sussistenza, nel piano presentato, degli elementi di cui al comma 228 è effettuata dalla struttura per le crisi d'impresa di cui all'art. 1, comma 852, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 come già detto, mentre spetta al datore di lavoro in fase di attuazione comunicare mensilmente lo stato di avanzamento.

Entro **centoventi giorni** dalla sua presentazione (termine innalzato da trenta a centoventi giorni dal Decreto Aiuti-*ter*, applicabile anche alle procedure la cui comunicazione sia già stata presentata alla data del 24 settembre 2022 - art. 37, comma 3, D.L. n. 144/2022), il piano deve essere **discusso** con le Rappresentanze sindacali, alla presenza dei rappresentanti delle Regioni interessate, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del Ministero dello Sviluppo Economico e dell'Anpal.

Prima della conclusione dell'esame del piano e della sua eventuale sottoscrizione - o prima dello scadere del termine di centottanta giorni (art. 1, comma 227, legge n. 234/2022 come modificato dal Decreto Aiuti-*ter*) - il datore di lavoro non può avviare la procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge n. 223/1991, né intimare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo), con una evidente **moltiplicazione dei soggetti interessati** che non facilita di certo né la concretezza né la celerità della procedura stessa.

Il termine originario dei trenta giorni andava considerato come di "chiusura" della intera procedura di confronto. Non essendo previsto come perentorio, è chiaro che nella pratica si sia già andati oltre nel corso di questi mesi di applicazione della procedura, tanto da avere convinto il Legislatore ad ampliarlo a centoventi giorni.

Altre due novità di rilievo del Decreto Aiuti-*ter* prevedono, da un lato, di **salvaguardare il sistema di protezione** e le **procedure** eventualmente già previste dalla **contrattazione collettiva** e, dall'altro, introducono una **norma punitiva** che ha ricadute di tipo economico di non poco conto e che riecheggia procedure di analogo contenuto contenute nel Decreto Dignità del 2018 (art. 5, D.L. n. 87/2018).

Da un lato il Legislatore - con una norma a mio avviso superflua - si preoccupa di precisare che sono in ogni caso **fatte salve le previsioni di maggior favore per i lavoratori** sancite dai **contratti collettivi** di cui all'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015 (art. 1, c. 237bis, Legge n. 234/2021). Si fa riferimento alle clausole sociali già presenti in molti contratti collettivi, la cui possibile concorrente applicazione non era stata presa in considerazione dal Legislatore nell'impianto iniziale della norma ma che tuttavia non hanno impedito di espletare i propri effetti (si pensi ai casi più recenti assurdi agli onori della cronaca nei quali il Giudice del lavoro ha ritenuto di annullare le procedure di riduzione del personale in essere, ritenuta la violazione dell'art. 9 del Ccnl Metalmeccanico in ordine al mancato confronto preventivo previsto da detta norma).

Da altro punto di vista, si introduce, invece una **norma di tipo sanzionatorio a carico delle aziende** per l'eventualità della **chiusura dell'attività**.

Infatti, nel caso in cui, all'**esito della procedura** appena descritta, il **datore di lavoro cessi definitivamente l'attività produttiva o una parte significativa della stessa**, anche per effetto di delocalizzazioni, con contestuale **riduzione di personale superiore al 40%** di quello impiegato mediamente nell'ultimo anno, a livello nazionale o locale ovvero nel reparto oggetto della delocalizzazione o chiusura, lo stesso è tenuto alla **restituzione delle sovvenzioni, dei contributi, sussidi ed ausili finanziari o vantaggi economici** a carico della finanza pubblica di cui hanno beneficiato gli stabilimenti produttivi oggetto delle cessazioni o ridimensionamenti di attività, rientranti fra quelli oggetto di iscrizione obbligatoria nel Registro aiuti di Stato, **percepiti nei dieci anni antecedenti l'avvio della procedura** medesima, in proporzione alla percentuale di riduzione del personale.

Fino alla completa restituzione delle somme al soggetto debitore non possono essere concessi ulteriori sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili. Il provvedimento delle singole Amministrazioni che hanno erogato i predetti benefici che dà atto della sussistenza dei presupposti per la restituzione ai sensi della disciplina qui in commento costituisce inoltre titolo per la **riscossione coattiva mediante ruolo** (*ex* D.Lgs. n. 46/1999). Le somme in tal modo riscosse sono riversate in apposi-

to capitolo di bilancio e sono destinate per processi di reindustrializzazione o riconversione industriale delle aree interessate dalla cessazione dell'attività.

La norma sanzionatorio-punitiva, introdotta dal Decreto Aiuti-ter (D.L. n. 144/2022) con l'evidente finalità di aumentare i costi a carico delle aziende e di prevenire così riduzioni di personale ha **efficacia retroattiva** e trova **applicazione anche alle procedure avviate antecedentemente alla sua entrata in vigore** (ossia già avviate alla data del 24 settembre 2022) e non già concluse gettando a mio avviso un'ombra di potenziale ma fondata incostituzionalità della stessa (che non vi è spazio di approfondire nell'economia del presente contributo).

Ma, vieppiù, appare evidente che se la finalità è di "far cambiare idea" alle aziende che vogliono ridurre il personale, il fine in questo caso appare giustificare i mezzi (come si suol dire).

Qualora alla data del 24 settembre 2022 la comunicazione di avvio della procedura - come prevista dall'art. 1, comma 224, legge n. 234/2021 - sia già stata effettuata, il termine entro il quale il piano deve essere discusso, è comunque pari a centoventi giorni - e non più ai trenta giorni originariamente previsti dalla norma (art. 37, D.L. n. 144/2022).

Come già detto si tratta di norma la cui ampiezza non è coerente con le norme di analogo contenuto già previste in passato per operazioni di questo tipo. Essa riecheggia infatti quella prevista nel 2018 dal Decreto Dignità (art. 5, D.L. n. 87/2018). Norma, peraltro, ancora in vigore che - si legge nella relazione illustrativa - mirava a potenziare i divieti già esistenti in materia (art. 1, commi 60 e 61, legge n. 147/2013) ma per i quali si era riscontrata una scarsa o scarsissima applicazione. L'obiettivo dichiarato era colpire le multinazionali predisponendo meccanismi di recupero dei benefici economici concessi ma - in quel caso - limitati ai benefici concessi per investimenti produttivi differenziando a seconda della destinazione della delocalizzazione ossia verso uno Stato non appartenente all'Unione europea oppure verso uno Stato appartenente all'Unione europea oppure, ancora, all'interno del territorio nazionale. Differenziazione che invece non si riscontra nella nuova disposizione.

Diversamente da quella norma, la norma di oggi non solo si riferisce genericamente ed indistinta-

mente ad **ogni forma di beneficio economico** - ivi compresi in ipotesi anche gli **ammortizzatori sociali** - ma **risale** addirittura ai **dieci anni** antecedenti all'avvio della procedura.

Le inevitabili ricadute giudiziali di una tale **amplessissima previsione normativa** sono - temo - evidenti a tutti ed è normale attendere su questo punto lo sviluppo di potenziale contenzioso.

Ultima novità di rilievo è poi il venir meno della norma che salvaguardava il confronto sindacale già effettuato nell'ipotesi di mancata sottoscrizione dell'accordo previsto dalla presente procedura e di successiva apertura della procedura di licenziamento collettivo. Viene infatti **abrogato il comma 236 dell'art. 1, legge n. 234/2021** che confermava che, in caso di **mancata sottoscrizione del piano** con le organizzazioni sindacali, decorso il termine dei novanta giorni - inteso come termine presuntivo entro il quale gestire l'intera procedura preventiva (che oggi non ha più ragion d'essere considerato quantomeno l'allungamento dei tempi per la discussione del piano per non parlare della sanzione della nullità dei licenziamenti intimati prima dello scadere del termine di centottanta giorni previsto dal comma 227), l'avvio della **procedura di licenziamento collettivo** avrebbe comportato il **passaggio diretto** alla **fase amministrativa** (perché di fatto già esperita la fase di confronto sindacale).

Implicazioni pratiche

Guardando all'intera procedura e avendo in mente le sue finalità, oltre a quanto già segnalato, emergono ulteriori elementi di significativa criticità.

La prima è la previsione di **nullità del licenziamento** per violazione di norma imperativa che il Legislatore ha voluto introdurre a sostegno del precetto imperativo (art. 1, comma 227, legge n. 234/2021). Infatti, i licenziamenti collettivi intimati in **mancanza della comunicazione o** - come già avvertito - **prima dello scadere del termine** di novanta giorni (oggi **centottanta giorni**, termine anch'esso ampliato dal Decreto Aiuti-ter), ovvero entro il minor termine nel quale è sottoscritto il piano, sono nulli.

Singolare che tale **sanzione di nullità** sia prevista anche a carico dei **licenziamenti individuali** per **giustificato motivo oggettivo** intimati durante il periodo, previsione questa che non appare in alcun modo giustificata, in conflitto potenziale

Approfondimenti

con l'art. 41 Cost. e collocata, peraltro, in una norma che si prefigge di limitare le delocalizzazioni. È infatti difficile che una delocalizzazione possa essere realizzata con uno o più licenziamenti individuali (da uno a quattro massimo). Una previsione che pare, invece, frutto indesiderato della stagione pandemica e del connesso blocco totale dei licenziamenti che il Legislatore ha faticato evidentemente ad abbandonare.

Non solo, è stata introdotta nella norma anche una differente ipotesi di **annullabilità dei licenziamenti collettivi** nel caso in cui **durante** la fase di **confronto** con le **Rappresentanze sindacali** venga **avviata** la **procedura** prevista dalla **legge n. 223/1991**. Ipotesi concreta e reale, nel caso in cui non vi sia chiarezza reciproca sui tempi di esaurimento della procedura preventiva, ad esempio quando una delle parti richieda un prolungamento del confronto - oggi portato a centoventi giorni nella consapevolezza della reale possibilità che un'eventualità del genere si realizzi concretamente nella pratica - e l'altra invece vi si opponga. Tanto è vero che il Legislatore con il **Decreto Aiuti-ter** ha ritenuto di eliminare dalla procedura la norma che prevedeva di escludere la fase di confronto sindacale nel caso di successiva procedura di licenziamento collettivo (art. 1, comma 236, legge n. 234/2021 oggi abrogato dall'art. 37, D.L. n. 144/2022). Il **rischio di contenzioso sindacale** in questi casi resta concretamente molto alto.

Altra criticità è l'introduzione della **sanzione del pagamento del contributo** di cui all'art. 2, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92, **umentato del 500%** e a carico della sola impresa per l'ipotesi in cui **non si raggiunga un accordo con le organizzazioni sindacali** in merito all'attuazione del Piano.

Addebitare, infatti, ad una sola delle parti in causa la responsabilità di un mancato accordo - quando la trattativa si svolge tra azienda, sindacati e soggetti terzi - mi pare qualcosa di estraneo al nostro Ordinamento giuridico oltre che potenzialmente a rischio di incostituzionalità *ex art. 2, 3 e 41 Cost.*

Conclusioni

La procedura - che non trova applicazione ai datori di lavoro che si trovano in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario

che ne rendono probabile la crisi o l'insolvenza e che possono accedere alla procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa di cui al D.L. n. 118/2021, convertito in legge n. 147/2021 (art. 1, comma 226, legge n. 234/2021) -, come già detto, finisce per precedere e, in caso, includere la stessa procedura di licenziamento collettivo vanificando, peraltro, l'obiettivo dichiarato. Infatti, **decorso infruttuosamente e senza accordo i centoventi giorni** previsti - da ritenersi a mio avviso il termine massimo di durata della procedura di consultazione preventiva prevista dalla nuova normativa in difetto potendosi irragionevolmente dilatare i tempi - è possibile procedere poi con la **procedura di riduzione di personale** vera e propria di cui alla legge n. 223/1991 (ma attenzione, comunque, anche al decorso del termine di centottanta giorni previsto dall'art. 1, comma 227, legge n. 234/2022 come modificato dal Decreto Aiuti-ter).

In questo caso la procedura verrebbe avviata prevedendo anche il **riavvio** della **fase confronto sindacale** (come detto il comma 236 dell'art. 1, legge n. 234/2021 che prevedeva di considerare già esperita la fase del confronto sindacale aprendo subito la fase amministrativa, è stato abrogato dal Decreto Aiuti-ter), con il rischio di **dilatare eccessivamente** questa **fase di confronto** che sicuramente non fa bene alle relazioni industriali in situazioni così complesse e delicate.

Viene da chiedersi allora quale sia la reale finalità di queste norme.

Se l'obiettivo prioritario deve essere quello di evitare il più possibile le ricadute sull'occupazione del territorio, allungare i tempi del confronto potrebbe rivelarsi non particolarmente utile, soprattutto considerando che già oggi nelle procedure di licenziamento collettivo la fase degli accordi è quella dove la rapidità decisionale e la competenza di tutte le parti coinvolte può davvero fare la differenza in termini di efficacia del piano. Piano che, di solito, nel momento in cui viene discusso è già ampiamente delineato soprattutto in termini di ricollocazione, riqualificazione, riorganizzazione e avvio al pensionamento della forza lavoro in esubero coinvolta.

Da questo punto di vista, la novità di maggiore rilevanza pratica, forse lo strumento che si sarebbe potuto ricollegare subito alle procedure di licenziamento collettivo è costituita dal fatto che i

lavoratori interessati dal piano possono beneficiare del trattamento straordinario di integrazione salariale per transizione occupazionale (art. 22-ter, D.Lgs. n. 148/2015) - finanziato peraltro dalla Legge di Bilancio fino all'anno 2031 - che dà anche la possibilità di accedere al programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) ex art. 1, comma 324, legge n. 178/2020.

La previsione, poi, del **rischio di perdita di tutti i benefici economici ricevuti** - addirittura **risalenti a dieci anni anteriori** all'avvio della procedura - in caso di chiusura dell'attività produttiva pare oltremodo eccessiva.

In conclusione, credo che nel suo complesso uno strumento così importante e delicato si sarebbe potuto formulare in modo più semplice e, certamente, in coerenza non solo con le procedure già esistenti ma anche con gli strumenti sanzionatori e disincentivanti già in vigore.

Quando le aziende ricorrono alle procedure di licenziamento collettivo non lo fanno mai per puro capriccio e la fase di confronto sindacale è proprio quella più importante e delicata.

Forse si sarebbe potuto intervenire in modo più stringente su questo aspetto, evitando peraltro di complicare ulteriormente le cose con la corsa ad ostacoli che implica la comprensione del meccanismo del pagamento del ticket licenziamento ideato dal Legislatore per questa procedura, ancorché rivisto anch'esso con il Decreto Aiuti-ter. Segno forse della fretta con cui la norma è stata approvata e anche della fretta con cui è stata modificata.

Credo che dalla sua applicazione - nel testo che oggi risulta in vigore dopo le ultime modifiche - potranno potenzialmente derivare **effetti negativi** sugli **investimenti internazionali**. Investimenti di cui il nostro Paese continua ad avere estremo bisogno e in misura maggiore rispetto ai benefici attesi dalla normativa.

Impedire alle aziende di ridurre l'organico soprattutto adesso con l'aumento dei costi energetici che ci aspetta nei prossimi mesi pare davvero una illusione destinata a svanire in fretta.