

Intelligenza Artificiale e gestione degli esuberi in Italia: la rilevanza del fattore umano

Negli ultimi mesi ha suscitato grande preoccupazione la notizia relativa ad una serie di **licenziamenti**, diffusa in connessione con la decisione di ridurre gli organici ed in pochissimo tempo, utilizzando peraltro sistemi di **intelligenza artificiale** da parte delle sedi USA di alcune grandi aziende **Big Tech** per la gestione dei piani di esubero. E in Italia è possibile procedere nello stesso modo?

di **Luca Failla** - Avvocato - Managing Partner studio boutique Failla & Partners

di **Paola Salazar** - Avvocato in Milano

Negli ultimi mesi ha suscitato grande preoccupazione la notizia relativa ad una serie di licenziamenti, diffusa in connessione con la decisione di ridurre gli organici (centinaia di migliaia di dipendenti nel mondo stando alle ultime stime) ed in pochissimo tempo - utilizzando peraltro sistemi di intelligenza artificiale - da parte delle sedi USA di alcune grandi aziende Big Tech (Meta, Google, Amazon, Microsoft, Twitter e Netflix fra gli altri) - per la gestione dei piani di esubero.

In Europa ha fatto eco a queste notizie la decisione di un noto marchio di abbigliamento svedese di ricorrere all'Intelligenza Artificiale per gestire la fase preliminare del piano di esuberi della divisione Business Tech, colpita - proprio come molte delle Big Tech - dalla necessità di revisione delle proprie strutture organizzative dovuta probabilmente ad un complessivo ripensamento delle loro strutture ed uffici nel post-pandemia. Nel caso specifico del gruppo svedese, l'obiettivo era sottoporre ad uno o più test di intelligenza i dipendenti (circa 1500 a quanto risulta), al fine di fornire ai manager parametri di valutazione per la scelta del personale da fare rientrare nel programmato piano di esuberi. E in Italia è possibile procedere nello stesso modo?

La risposta ci viene dai principi del nostro ordinamento giuridico. In Italia non è infatti possibile ricorrere all'Intelligenza Artificiale per effetto degli sbarramenti previsti dalla legge con riguardo all'obbligo del rispetto dei criteri di scelta previsti dalla L. 223/91, attuativa peraltro di Direttive comunitarie.

Non sono queste le uniche regole da dover rispettare in ipotesi di riduzione del personale. Con la legge di bilancio per il 2022 sono state infatti introdotte nel nostro ordinamento giuridico ulteriori e più complesse procedure che sono obbligatorie prima di procedere al licenziamento collettivo in tutti i casi di **chiusura di una sede, di uno stabilimento, di una filiale, o di un ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale** per le aziende con organico superiore ai 250 dipendenti.

La finalità della nuova disciplina introdotta dalla Legge di bilancio per il 2022 è stata, fin dalla sua approvazione, quella di scongiurare - a pandemia finita - piani di chiusura o di trasferimento di intere aziende, con possibili e traumatiche ricadute occupazionali nei territori interessati dalle chiusure. Ne è risultata una disciplina che prevede una procedura preventiva rispetto a quella di licenziamento collettivo e che si sovrappone a quella prevista dalla L. n. 223/1991 per i casi di esubero. Procedura che, in alcuni passaggi rende anche difficile il coordinamento con la procedura di licenziamento collettivo. Ancorché l'intero impianto normativo sia ispirato dalla finalità di "*garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo*" (art. 1, c. 224 L. n. 234/2021).

Gestione degli esuberi. Cosa devono sapere i datori di lavoro

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** - e che 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 spesso avviene) 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. Il tutto ben prima del possibile avvio di una procedura di licenziamento collettivo, con la concreta duplicazione di oneri e adempimenti.

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;
- 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 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, al Ministero dello sviluppo economico e all'ANPAL.

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

a) 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);

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 in Italia ed è gestito con il concorso del MiSE – Ministero per lo Sviluppo Economico);

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 - 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).

Quello qui fornito non è che un esempio di una parte delle complessità con cui le aziende sono chiamate ad operare all'interno del nostro ordinamento giuridico. La delicatezza delle implicazioni che derivano dalla gestione di un piano di esuberanti non riguarda quindi 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 quando sono coinvolte aziende multinazionali.