



Numero 1 / 2024

**Maurizio MARCHESINI**

**Delocalizzazioni: nozione, tipologie e ragioni**

# **Delocalizzazioni: nozione, tipologie e ragioni**

Maurizio MARCHESINI

*Presidente del Tribunale del Lavoro di Bologna*

Le delocalizzazioni consistono nel trasferimento del processo produttivo, o di alcune fasi dello stesso, in aree geografiche o Paesi in cui esistono vantaggi competitivi, consistenti generalmente nel minore costo dei fattori produttivi ed in particolare, della manodopera, o una maggiore vicinanza ai mercati di approvvigionamento delle materie prime o della commercializzazione dei prodotti finiti.

Normativa anti delocalizzazione:

la normativa anti delocalizzazione è frammentata e può suddividersi a grandi linee in normativa di origine sovranazionale Europea e normativa di origine Nazionale ed è sostanzialmente disomogenea e frammentata.

Nell'ambito della normativa di origine Sovranazionale si possono segnalare i Vincoli per la Concessione di aiuti di stato a finalità Regionale, ed i Vincoli generali in ordine all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori, da parte delle imprese, questi ultimi contenuti nelle **Direttive N°2002/14/CE e N°2009/38/CE attuate in Italia con Dlgs N°25/2007 e N°113/2022.**

Da tali normative derivano poi gli art. 9 e 10 del C.C.N.L. Aziende Metalmeccaniche;

Nell'ambito della normativa di origine Nazionale vale la pena di accennare in primo luogo alla Legge N°147/2013, che peraltro si limitava, con intervento assai blando, a prevedere la decadenza dai benefici ricevuti dalle imprese che avessero localizzato e delocalizzato prima di un dato termine.

Può poi essere ricordato il più recente **Decreto Dignità** che agli articoli 5 e 6, prevedeva per le imprese beneficiarie di Aiuti di Stato per Investimenti produttivi, la Decadenza dagli aiuti ricevuti, nel caso di delocalizzazioni extra comunitarie entro 5 anni, e nel caso di riduzione del 50% degli occupati, in assenza di giustificato motivo oggettivo.

Il tratto comune di tali misure normative, sia di origine sovranazionale che nazionale, è stato la scarsa incisività e lo scarso impatto sul fenomeno delle delocalizzazioni.

## **I casi GKN Firenze, Gianetti Fad Wheels srl di Ceriano, Whirpool Emea spa di Napoli e Caterpillar Hidraulics Italia srl di Jesi - Ancona verificatisi nel 2021, e l'impulso indiretto all'intervento del Legislatore. Cenni.**

Nel 2021 si verificano più casi di licenziamento collettivo con delocalizzazione totale o parziale e precisamente i casi GKN di Firenze, Giannotti Ruote di Ceriano in provincia di Monza, Whirpool di Napoli e Caterpillar di Ancona.

Questi casi hanno indotto il Legislatore dell'epoca ad intervenire sul fenomeno con la Finanziaria 2022, ai commi da 224 a 238 dell'art. 1, con finalità espressa di tutela del tessuto occupazionale e produttivo, per scongiurare la realizzazione di piani di chiusura e trasferimento di aziende intere o parti significative di aziende, delineando un procedimento di accompagnamento strutturale e procedimentalizzato, per la chiusura e/o delocalizzazione delle imprese esistenti sul territorio.

Le norme in questione hanno previsto nella sostanza, una disciplina speciale sui licenziamenti collettivi.

L'intervento è limitato alle aziende che nell'anno precedente abbiano occupato almeno 250 lavoratori subordinati, senza distinzione di lavoratori, compresi i Dirigenti e gli Apprendisti, e che intendano procedere alla chiusura di una filiale o sede o sito produttivo, con licenziamento di almeno 50 lavoratori.

La misura si applica non solo alle imprese che intendano delocalizzare, ma anche a quelle che comunque intendano realizzare una razionalizzazione dell'attività ed un accorpamento ad altra sede del territorio nazionale.

Come sopra rilevato, il Legislatore ha sostanzialmente introdotto una disciplina speciale in tema di licenziamenti collettivi, che riguarda le aziende sopra individuate, che prevede una procedura modellata sulla procedura di cui alla legge N°223/1991.

Più In dettaglio l'azienda interessata dovrà comunicare per iscritto l'intenzione di procedere alla chiusura, ad una pluralità di soggetti:

alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, alle Sedi Territoriali dei Sindacati di Categoria maggiormente rappresentativi, alle Regioni Interessate, al Ministero del Lavoro ed all'Apal, almeno 90 giorni prima dell'avvio della procedura ex art. 4 Legge N°223/1991, con l'indicazione:

Delle ragioni economiche, finanziarie, e tecniche ed organizzative della chiusura

Del numero dei lavoratori e dei profili professionali del personale occupato interessato

Del termine entro cui è prevista la chiusura.

Entro 60 giorni dalla comunicazione, l'impresa dovrà poi elaborare un piano di mitigazione e contenimento delle ricadute economiche ed occupazionali, che dovrà essere discusso entro 30 giorni con le rappresentanze sindacali e tutti i soggetti destinatari della comunicazione quali il Ministero del Lavoro, la Regione interessata, l'Anpal, le

Rappresentanze Sindacali Aziendali e le Sedi Territoriali dei Sindacati di Categoria maggiormente rappresentativi.

In assenza dell'esperimento della procedura o comunque prima del termine di 90 giorni dall'inizio, i licenziamenti intimati sono nulli.

Dopo tale termine si potrà dare inizio alla procedura di cui all'art. 4 della Legge N°223/1991 e la violazione di tale termine è sanzionata con la nullità dei licenziamenti.

### **I casi giudiziari del primo semestre 2021 sotto il vigore della normativa anteriore alla Finanziaria 2022- I processi- l'esito delle vicende processuali.**

I casi giudiziari del primo semestre 2021 cui non si applica la nuova normativa introdotta con la Finanziaria 2022, hanno avuto tutti inizio con lo strumento dell'art. 28 della Legge N°300/1974, azionato dal Sindacato, sul presupposto della violazione degli obblighi informativi e partecipativi previsti a favore del Sindacato, dall'art. 9 del C.C.N.L. Aziende metalmeccaniche.

**GKN DRIVELINE FIRENZE SPA:** in questo caso come in tutti gli altri, il giudizio è stato introdotto con ricorso ex art. 28 Legge N°300/1970, nel quale la Fiom CGIL ha contestato alla società convenuta di avere omesso le procedure di confronto e consultazione previste dal C.C.N.L. Aziende Metalmeccaniche nonché da singoli Accordi Sindacali, di avere realizzato un serrata offensiva collocando in ferie forzate, aspettativa retribuita o permesso retribuito, tutti dipendenti, ed avere iniziato una procedura di licenziamento collettivo, senza informativa preventiva al Sindacato.

Ha chiesto pertanto la declaratoria di illegittimità della comunicazione di avvio della procedura, per violazione degli art. 9 e 10 del C.C.N.L. Aziende Metalmeccaniche e dell'Accordo Aziendale del 9 luglio 2021.

Nel caso in esame era incontestato che il Sindacato avesse avuto conoscenza dell'intenzione datoriale di cessare definitivamente l'attività produttiva con cessazione di tutti i contratti di lavoro subordinato in essere, solo con la ricezione della lettera di avvio della procedura ex art. 4 Legge N°223/1991 del 09 luglio 2021, in violazione aperta degli obblighi informativi di origine pattizia, previsti dagli Art. 9 e 10 del C.C.N.L. Aziende Metalmeccaniche, che prevede un obbligo datoriale, non solo di comunicare la decisione di chiusura, ma di dividerne la fase di formazione, con riferimento all'andamento dei dati produttivi ed alla previsione di rischio, che costituiscono presupposto della eventuale decisione di chiusura del sito, al fine di consentire al Sindacato una interlocuzione e valutazione dei dati in questione, con lo scopo di valutare e suggerire azioni alternative, nell'ambito di una compiuta procedimentalizzazione di origine contrattuale, della crisi aziendale.

All'esito del giudizio cautelare, il Giudice del Lavoro di Firenze ha ritenuto che la violazione dell'obblighi di informativa e partecipazione previsti dagli art. 9 e 10 del C.C.N.L., fosse dimostrata documentalmente ed ha condannato GKN Driveline Firenze spa, a revocare la lettera di apertura della Procedura ex art. 4 Legge N°223/1991, ed a porre in essere le consultazioni di cui all'art. 9 del C.C.N.L..

Ha poi ritenuto che la previsione contenuta nell'art. 9 del C.C.N.L. Metalmeccanici, non fosse assorbita dalle procedure di cui alla Legge N°223/1991 e di cui alla Legge N°428/1990, stante la previsione normativa di segno contrario prevista dall'art. 8 del Dlgs N°25/2007 e stante la diversa ampiezza delle distinte informative.

La decisione del Giudice del Lavoro del Tribunale di Firenze è stata sicuramente innovativa nel punto in cui ha ritenuto che la violazione degli obblighi informativi, oltre a costituire Condotta Antisindacale, impattasse direttamente sull'avvio della procedura di licenziamento collettivo, che veniva quindi travolta, unitamente ai licenziamenti ove effettuati.

In sostanza l'intera sequenza procedimentale doveva iniziare ex novo dalla fase di informativa e confronto.

Tale decisione si pone in qualche modo come anticipatoria della normativa introdotta con la Legge finanziaria 2022, che sanziona con la nullità dei provvedimenti a valle, l'omissione della procedura informativa e consultiva.

Sul punto è stato diverso l'intervento del Giudice del Lavoro nelle controversie coeve che hanno riguardato:

il caso di Gianetti Fad Wheels srl di Ceriano, trattato dapprima dal Tribunale di Monza nell'ambito di un ricorso ex art. 28 Statuto dei Lavoratori, per violazione degli obblighi informativi, e relativa fase di opposizione, e successivamente dalla Corte di Appello di Milano, ed attualmente pendente in Cassazione

Il caso Whirpool Emea spa di Napoli trattato dal Tribunale di Napoli nell'ambito di un ricorso ex art. 28 per violazione degli obblighi informativi,

Il caso Caterpillar Hidraulics Italia srl di Jesi – Ancona, trattato dal Tribunale di Ancona, sempre nell'ambito di un ricorso ex art. 28 Statuto dei Lavoratori, per violazione degli obblighi informativi.

In particolare, il Giudice del Lavoro del Tribunale di Monza, nella fase cautelare del ricorso ex art. 28 ha ritenuto nel merito, che le consultazioni con il Sindacato vi fossero state, ed ha poi ritenuto che il comma 3 dell'art. 9 del C.C.N.L. Aziende Metalmeccaniche, che regola i rapporti tra questa disposizione e le procedure informative e partecipative connesse a licenziamenti collettivi, trasferimenti di azienda e procedure di CIGS, assorbissero e sostituissero le procedure di informazione e consultazione in materia, con

la conseguenza che il corretto Avvio della procedura ex art. 4 della Legge N°223/1991, impediva di annullare la procedura ed i licenziamenti collettivi che ne erano seguiti.

Tale lettura della norma pattizia è poi stata superata e rivista dal Giudice dell'opposizione che ha rilevato che i campi di applicazione delle due disposizioni erano diversi, in primo luogo perché l'art. 9 del C.C.N.L. Aziende Metalmeccaniche, riguardava la chiusura degli stabilimenti, mentre l'art. 4 della Legge N°223/1991 riguardava i licenziamenti collettivi.

Ha poi ritenuto assolti gli obblighi informativi con riferimento alla situazione di crisi produttiva dello stabilimento, ma non con riferimento alle eventuali misure per prevenire o attenuare il rischio occupazionale né con riferimento alla chiusura dello stabilimento, ed ha quindi ritenuto l'antisindacalità della condotta datoriale, condannando la società convenuta ad evitarne la reiterazione per il futuro e per altri stabilimenti.

Ha poi respinto le restanti domande ed in particolare ha ritenuto la mancanza di nesso causale tra la condotta antisindacale riconosciuta come esistente ed il licenziamento collettivo successivo, rilevando che non vi era neppure allegazione di parte, sulla circostanza che l'eventuale adempimento dell'obbligo informativo, avrebbe evitato il licenziamento collettivo.

Con la sentenza della Corte di Appello di Milano N°897/2022 depositata in data 06-02-2023, la Corte di Appello di Milano ha parzialmente riformato la sentenza del Tribunale di Monza quale Giudice dell'Opposizione, rilevando che in ogni caso la comunicazione al Sindacato ex art. 4 Legge N°223/1991, era stata inviata ai dipendenti prima che al Sindacato, e che comunque la preventività doveva essere valutata in relazione alle finalità della norma, individuate nell'efficace espletamento del ruolo delle organizzazioni sindacali.

In sostanza, la comunicazione deve avvenire prima, con quantum temporale idoneo a consentire l'interlocuzione del Sindacato sul punto.

Ha quindi ritenuto la sussistenza della condotta antisindacale, rilevando peraltro la mancanza di nesso causale tra la condotta antisindacale riconosciuta come esistente ed il licenziamento collettivo, poiché non vi era neppure allegazione di parte, sulla circostanza che l'eventuale adempimento dell'obbligo informativo, avrebbe evitato il licenziamento collettivo, ed ha quindi respinto la domanda di annullamento della procedura avviata ex art. 4 Legge N°223/1991, anche sul presupposto che la stessa si era ormai conclusa con i licenziamenti del

18-09-2021, ormai intangibili, nonché in forza del decreto del Tribunale del

12-10-2021 che aveva definito la fase sommaria.

Ha quindi aderito implicitamente all'interpretazione del Giudice dell'opposizione ex art. 28 Legge N°300/1970, secondo cui l'espletamento delle procedure ex art. 4 Legge N°223/1991, non assorbe le informazioni previste dall'art. 9 del C.C.N.L. Metalmeccanici, posto che i campi di applicazione delle due disposizioni sono diversi, in primo luogo perché l'art. 9 riguarda la chiusura degli stabilimenti, mentre l'art. 4 riguarda i licenziamenti collettivi.

La sentenza è attualmente all'esame della Cassazione.

Analoghe seppur con motivi parzialmente diversi, sono state le pronuncie del Tribunale di Napoli nella Vicenda relativa al caso Whirpol Emea spa, e del Tribunale di Ancona sulla vicenda relativa alla società Caterpillar Hidraulics Italia srl di Jesi – Ancona.

Nella prima controversia il Tribunale ha ritenuto che gli Accordi quadro tra l'Azienda ed il sindacato del 2018 e 2019, non avevano natura di pattuizioni idonee a costituire obblighi in capo alla società, ma erano documenti unilaterali aventi contenuto programmatico, contenuto poi da verificare nella sua concreta fattibilità operativa, rilevando poi che nell'interlocuzione informativa con il Sindacato, pacificamente avvenuta, era stata riscontrata l'inattuabilità del progetto.

Nella seconda, il Giudice del Lavoro ha ritenuto in primo luogo che l'espletamento delle procedure ex art. 4 Legge N°223/1991, non assorbisse le informazioni previste dall'art. 9 del C.C.N.L. metalmeccanici, posto che i campi di applicazione delle due disposizioni erano diversi, e poiché l'art. 9 riguardava la chiusura degli stabilimenti, mentre l'art. 4 riguardava i licenziamenti collettivi.

Ha poi ritenuto sussistente la violazione degli obblighi informativi ex art. 9 C.C.N.L. Metalmeccanici, ed ha dichiarato l'antisindacalità della condotta datoriale omissiva.

Ha peraltro ritenuto che nella disciplina pattizia, non fosse rinvenibile una volontà comune di subordinare l'avvio della procedura ex art. 4 Legge N°223/1991, alla conclusione delle procedure informative, e che in sostanza, le parti sociali non avessero previsto una procedimentalizzazione dei licenziamenti collettivi, ulteriore a quella prevista dalla Legge N°223/1991, con la conseguenza che l'accertata violazione dell'art. 9 del C.C.N.L. Metalmeccanici, e l'accertata condotta antisindacale, non determinava a cascata l'illegittimità della procedura ex art 4 legge N°223/1991, e non determinava la nullità dei licenziamenti all'esito della procedura.

Ha quindi condannato la società convenuta al risarcimento del danno nei confronti del Sindacato, senza peraltro intervenire sulla procedura di licenziamento collettivo e sui licenziamenti collettivi già intimati.

## **Dopo l'entrata in vigore della novella legislativa di cui alla Finanziaria 2022: Il caso Wartsila Italia spa**

Da ultimo, nella vigenza della novella legislativa introdotta con la Legge Finanziaria 2022, è iniziata la vicenda giudiziale Wartsila Italia spa, anch'essa introdotta con ricorso ex art. 28 Legge N°300/1970, al Tribunale di Trieste, in funzione di Giudice del Lavoro e decisa in grado cautelare dal Tribunale di Trieste in funzione di Giudice del Lavoro, con decreto del settembre 2022.

Tale controversia si è quindi svolta con applicazione della normativa introdotta dalla Finanziaria 2022

Anche in questo caso il Sindacato ha eccepito la violazione degli obblighi informativi di provenienza pattizia, nonché la violazione dell'art. 1 comma 224 della Legge finanziaria 2022, nella parte in cui l'azienda aveva ommesso di comunicare le ragioni economiche, organizzative, tecniche e finanziarie della chiusura annunciata, e non aveva indicato il termine di chiusura della procedura e i profili professionali interessati.

Anche in questo caso il Sindacato ha chiesto la revoca della comunicazione ex art 4 Legge N°223/2021, per consentire il confronto sulle tematiche in oggetto.

Incidentalmente si era costituita in giudizio la Regione Friuli, che è stata ritenuta carente di legittimazione attiva, stante il fatto che la procedura ex art. 28 Legge N°300/1970, prevede la legittimazione attiva solo del Sindacato.

Il caso aveva una sua particolarità nella circostanza che Wartsila Italia spa, era società soggetta alla direzione ed al coordinamento della capogruppo Wartsila Corporation ex art. 2947 c.c., non aveva clienti propri, ed era vincolata da un contratto di lavorazione a favore esclusivo della capogruppo, contratto risolto dalla medesima capogruppo il 30-06-2022, immediatamente comunicato al Sindacato, nel luglio 2022.



La società ha contestato in primo luogo l'assorbimento dell'art. 9 del C.C.N.L. Metalmeccanici, nella procedura ex art.1 comma 234 della finanziaria 2022.

Il Giudice ha innanzitutto escluso tale assorbimento, stante la diversa ampiezza ed oggetto del dato informativo previsto dalla norma contrattuale e la diversità delle finalità tra la norma contrattuale e la norma pattizia.

Sul punto peraltro, si è rilevato in dottrina, che la procedura ex art 1 commi da 224 a 238 della Legge Finanziaria, appare più favorevole, sotto il profilo informativo e partecipativo, rispetto all'art.9 del C.C.N.L. Metalmeccanici, e quindi si potrebbe ritenere che in tal caso operi l'assorbimento della norma contrattuale nella procedura di origine legale, in applicazione di quanto previsto in via generale dal comma 237 bis introdotto nel settembre 2022 con l'art. 37 del D.L. N°144.

Il Giudice del Lavoro del Tribunale di Trieste, per quanto indicato in premessa, ha ritenuto la sussistenza del profilo di antisindacalità lamentato, ed ha revocato la procedura ex art. 1 comma 227 Legge Finanziaria, accogliendo anche la domanda di risarcimento del danno.

Ha poi contestato l'interpretazione dei Giudici che avevano ritenuto, in altri casi, necessaria l'indagine circa la sussistenza di un nesso causale, tra la violazione dell'obbligo informativo e l'apertura della procedura ex art. 1 comma 227, rilevando che una volta accertata la violazione dell'obbligo informativo e la sussistenza della condotta antisindacale, la revoca era automatica, anche perché era l'unico modo di riportare la situazione a quella quò ante, ossia era l'unico rimedio repressivo efficace della lamentata Condotta Antisindacale.

Il Decreto non è stato impugnato, e sono quindi iniziate trattative per la riconversione industriale del sito ed il definitivo superamento della crisi occupazionale, e con ciò si è conclusa la prima controversia sul tema, dopo l'entrata in vigore della novella legislativa.

Bologna 12-10-2023