



Numero 1 / 2024

**Massimiliano BIOLCHINI**

**La normativa “anti-delocalizzazioni” italiana:  
un percorso ad ostacoli**

# La normativa “anti-delocalizzazioni” italiana: un percorso ad ostacoli

Massimiliano BIOLCHINI

*Avvocato*

## Premessa

Il presente contributo si pone l'obiettivo di raccontare l'esperienza di vita vissuta e le difficoltà operative che un "manovale" del diritto quale lo scrivente è chiamato ad affrontare ogni qualvolta venga chiamato ad assistere aziende, specie multinazionali, nel gestire processi di delocalizzazione o cessazione di attività in Italia.

La normativa c.d. “anti-delocalizzazioni” introdotta dalla L. 234/2021 e successivamente modificata e integrata dal D.L. 144/2022 (c.d. Decreto Aiuti-ter) nasce con la finalità ultima, agli occhi del legislatore, di salvaguardare l'occupazione e il tessuto economico-produttivo italiano e dunque regolamentare il fenomeno delle riorganizzazioni e cessazioni aziendali<sup>1</sup>.

Alla prova dei fatti, tuttavia, la normativa vigente si è rivelata uno strumento inefficace ai fini di una gestione composta e mediata del confronto sindacale e istituzionale, che negli ultimi anni risulta essersi oltremodo sclerotizzato. Il dialogo tra le parti sociali, infatti, complice anche la complessità delle procedure di informazione e consultazione introdotte nel 2021 e la tendenza delle Organizzazioni Sindacali a utilizzare l'azione per condotta antisindacale come una vera e propria “clava” negoziale con i datori di lavoro<sup>2</sup>, ad oggi rende impraticabile per le aziende multinazionali abbandonare l'Italia e perseguire legittimamente altre strategie imprenditoriali al di fuori del territorio nazionale.

In questo contesto, se è lecito un paragone ardito, così come la politica ha abdicato da tempo al proprio ruolo costringendo la magistratura a colmare i vuoti e assumendo un ruolo di supplenza, si corre ora il rischio che le relazioni industriali vengano appaltate alla magistratura stessa, chiamata a dover gestire un impianto normativo inutilmente quanto deliberatamente complicato, farraginoso e criptico.

---

<sup>1</sup> Art. 1 co. 224 L. 234/2021: *Al fine di garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo, il datore di lavoro in possesso dei requisiti dimensionali di cui al comma 225 che intenda procedere alla chiusura di una sede, di uno stabilimento, di una filiale, o di un ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale, con cessazione definitiva della relativa attività e con licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50, è tenuto a dare comunicazione per iscritto dell'intenzione di procedere alla chiusura alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria nonché alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, contestualmente, alle regioni interessate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dello sviluppo economico e 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.*

<sup>2</sup> Sul punto, si vedano *ex multis* i casi GKN (Trib. Firenze n. 1685/2021) e Wärtsilä (Trib. Trieste n. 362/2022).

Senza voler affrontare la sicuramente spinosa e rilevante questione della compatibilità della normativa italiana con il diritto dell’Unione Europea<sup>3</sup> e con la libertà di iniziativa economica di cui all’art. 41 Cost. ita., il presente intervento intende mostrare quali sono le criticità in termini di costi, tempi e rischio di contenzioso che un’azienda di grandi dimensioni<sup>4</sup> deve affrontare nel momento in cui decida di cessare la propria attività in Italia.

## Il paradosso della consultazione senza informazioni

Gli obblighi di informazione e consultazione di cui alla L. 234/2021 trovano una propria naturale complementarietà con gli obblighi di uguale natura derivanti dalla contrattazione collettiva. Esemplificativo in questo senso è l’art. 9 del CCNL Metalmeccanici Industria.

La normativa contrattuale in questione prevede per le aziende con almeno 50 dipendenti una procedura di informazione e consultazione sindacale con le Rappresentanze Sindacali Unitarie e le Organizzazioni Sindacali territoriali stipulanti il CCNL da esperire preventivamente nel corso di un apposito incontro al fine di informare le stesse, *inter alia*, circa le operazioni di scorporo e di decentramento permanente al di fuori dello stabilimento di importanti fasi dell’attività produttiva in atto qualora esse influiscano complessivamente sull’occupazione.

L’articolo in questione è stato interpretato e applicato dalla giurisprudenza di merito nell’ambito di diversi rilevanti procedimenti d’urgenza attivati ai sensi dell’art. 28 L. 300/1970 per accertare la condotta antisindacale da parte di aziende che avessero deciso di cessare la propria attività in Italia, con conseguente licenziamento dell’intera popolazione lavorativa, senza tuttavia informare le rappresentanze sindacali e le Organizzazioni Sindacali prima dell’avvio della relativa procedura *ex artt.* 4 e 24 L. 223/1991.

Ebbene, per il tramite della norma in esame, i giudici sembrerebbero aver introdotto surrettiziamente all’interno del sistema di relazioni industriali italiano una sorta di co-determinazione alla tedesca, imponendo, con una lettura oltranzista e del tutto esorbitante dell’art.

---

<sup>3</sup> Si noti che l’art. 49 TFUE prevede che *nel quadro delle disposizioni che seguono, le restrizioni alla libertà di stabilimento dei cittadini di uno Stato membro nel territorio di un altro Stato membro vengono vietate. Tale divieto si estende altresì alle restrizioni relative all’apertura di agenzie, succursali o filiali, da parte dei cittadini di uno Stato membro stabiliti sul territorio di un altro Stato membro. La libertà di stabilimento importa l’accesso alle attività autonome e al loro esercizio, nonché la costituzione e la gestione di imprese e in particolare di società ai sensi dell’articolo 54, secondo comma, alle condizioni definite dalla legislazione del paese di stabilimento nei confronti dei propri cittadini, fatte salve le disposizioni del capo relativo ai capitali.*

<sup>4</sup> Si ricordi che, ai sensi dell’art. 1 co. 224 L. 234/2021, la disciplina c.d. “anti-delocalizzazioni” si applica solo *ai datori di lavoro che, nell’anno precedente, abbiano occupato con contratto di lavoro subordinato, inclusi gli apprendisti e i dirigenti, mediamente almeno 250 dipendenti.*

9 CCNL Metalmeccanici, un vero e proprio obbligo di consultazione sindacale anticipato già nella fase di studio di fattibilità dei progetti di riorganizzazione in questione<sup>5</sup>.

Da un punto di vista operativo, la tendenza ad anticipare il momento in cui sorge l'obbligo informativo in capo al datore di lavoro genera enormi difficoltà per le aziende multinazionali nell'identificare il *dies a quo* da tenere in debita considerazione ai fini dell'avvio delle procedure di informazione e consultazione sindacale di cui alla contrattazione collettiva, alla L. 234/2021 e, in ultima istanza, alla L. 223/1991.

Difatti, come noto, le realtà multinazionali, specie statunitensi, studiano nei propri quartier generali esteri se e come implementare una riorganizzazione delle proprie consociate locali, con notevole anticipo prima di avviare il processo di ristrutturazione interna e, ovviamente, senza il coinvolgimento diretto del management locale. In questo senso, una lettura maliziosa dell'art. 9 CCNL Metalmeccanici potrebbe addirittura portare a ritenere che il confronto sindacale debba essere avviato in un momento in cui il processo decisionale non si sia neanche ancora formato all'estero in tutti i suoi elementi<sup>6</sup>.

Come conseguenza di quanto sopra, ci si pone dunque il tema di un'apparente e paradossale "ultraterritorialità" della contrattazione collettiva italiana, tale per cui un contratto collettivo di diritto privato italiano si andrebbe ad applicare ad un soggetto terzo estero il quale, a sua volta, normalmente comunicherebbe con il management locale della propria consociata italiana solo a tempo debito, ossia quando la decisione di cessare l'attività produttiva e/o commerciale sul territorio è già stata presa e formata in ogni suo aspetto. Se così fosse, dunque, le consociate italiane di gruppi multinazionali che dovessero subire una riorganizzazione decisa oltreoceano dovrebbero avviare una procedura di informazione e consultazione sindacale, tanto ai sensi della normativa contrattuale collettiva che della L. 234/2021 e, in ultima istanza della L. 223/1991, senza avere piena conoscenza di tutti i dettagli relativi al progetto di riorganizzazione stesso, con il rischio di fornire informazioni parziali o addirittura errate al Sindacato, esponendo ancor più il fianco a possibili contestazioni di condotta antisindacale.

---

<sup>5</sup> Sul punto, v. Trib. Firenze n. 1685/2021: *È dunque configurabile un'evidente violazione dei diritti del Sindacato, messo davanti al fatto compiuto e privato della facoltà di intervenire sull'iter di formazione della decisione datoriale, nell'ambito del democratico e costruttivo confronto che dovrebbe caratterizzare le posizioni delle parti, dovendo escludersi "l'aprioristica persuasione" che il rapporto sia connotato da "un inevitabile e irriducibile contrasto fra datori di lavoro e lavoratori", nonché da "un incessante conflitto fra opposti interessi degli uni e degli altri" (Cfr. Corte Costituzionale Sentenza n. 99 del 1980).*

<sup>6</sup> Vedasi, ad esempio, Trib. Ancona n. 22/2022: *Né può obiettarsi che tale tendenza positiva avesse portato la società a non allarmarsi e a non ritenere necessaria una tempestiva convocazione delle parti sociali, nonostante lo slittamento della riunione semestrale dal mese di settembre 2021 al mese di dicembre 2021. A tale proposito, va rilevato da un lato che, come si è detto, l'amministratore delegato sapeva, sia pure sommariamente, dello studio in corso, sicché non poteva ignorare il rischio di incidenza sui livelli occupazionali della società italiana; dall'altro che vi erano stati momenti di incontro con le parti sociali ben prima di dicembre 2021 nei quali, tenuto conto della prassi di ampliare la discussione a tutte le tematiche rilevanti nel confronto sindacale, ben si sarebbe potuto investire le parti sociali dei risultati dello studio effettuato, considerato che la convenuta era ben consapevole che, venendo meno l'unico committente, la decisione di chiusura dello stabilimento sarebbe stata obbligata.*

Il computo della forza lavoro rilevante ai fini delle soglie quantitative *ex art. 1 co. 224-225 L. 234/2021*

Un ulteriore ostacolo posto dalla normativa “anti-delocalizzazioni” italiana è connesso ad una tendenza giurisprudenziale che identifica, specie nei gruppi multinazionali, l’esistenza di un centro unico di imputazione del rapporto di lavoro al ricorrere di diversi elementi “rivelatori” quali, ad esempio, l’unicità della struttura organizzativa e produttiva; l’integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune; il coordinamento tecnico ed amministrativo-finanziario rappresentato, ad esempio, da una comune gestione delle risorse umane delle varie conosciute a livello locale; l’utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese del gruppo<sup>7</sup>.

Il tema diventa rilevante nel momento in cui un gruppo societario avente più società in Italia che interagiscono tra loro per lo svolgimento della propria attività e legate indissolubilmente l’una all’altra dovesse decidere di implementare una riorganizzazione interna avente ad oggetto una o più di dette società.

Il quesito che ci si pone è dunque come interpretare quel “*datori di lavoro*” cui si riferisce la L. 234/2021 nell’identificare i soggetti tenuti all’avvio delle procedure di informazione e consultazione *de qua*.

Va forse inteso alla stregua della definizione fornita dall’art. 2 co. 1 lett. b) D. Lgs. 81/2008<sup>8</sup> o, adottando una lettura estensiva ed analogica delle disposizioni di cui alla L. 234/2021 alla luce della giurisprudenza di legittimità, andrebbe invece utilizzato un criterio più sostanziale per cui il datore di lavoro andrebbe identificato, qualora sussistessero i summenzionati indici “rivelatori”, nel gruppo stesso?

Qualora prevalesse l’ultima ipotesi, un gruppo multinazionale che occupi complessivamente almeno 250 dipendenti impiegati formalmente da più società operanti sul territorio italiano e volesse procedere a licenziarne almeno 50, potrebbe trovarsi nella paradossale situazione di dover avviare una procedura di informazione e consultazione sindacale ai sensi della L. 234/2021 pur non avendo la singola società datrice di lavoro raggiunto le soglie quantitative richieste dalla legge, qualora un giudice dovesse riconoscere la sussistenza di un centro unico di imputazione degli interessi dei lavoratori licenziandi.

---

<sup>7</sup> Cass. n. 16975 del 2022; conformi anche Cass. n. 3482 del 2013; Cass. n. 26346 del 2016; Cass. nn. 13809 e 19023 del 2017; Cass. n. 2014 del 2022.

<sup>8</sup> Ai sensi dell’art. 2 co. 1 lett. b) D. Lgs. 81/2008 il “datore di lavoro” è *il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l’assetto dell’organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell’organizzazione stessa o dell’unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.*

Anche in questo caso, pertanto, la sussistenza di un obbligo in capo al datore di lavoro dipenderebbe in ultima istanza dal giudizio di un organo giudiziale, piuttosto che dalla chiarezza della legge.

Un conflitto tra normative non comunicanti

Oltre alle tematiche squisitamente giuslavoristiche, un gruppo multinazionale con società operanti su mercati regolamentati che intenda procedere a una riorganizzazione delle proprie consociate normalmente considera anche i propri obblighi di *compliance* e *antitrust*.

In questo contesto, la normativa di cui alla L. 234/2021 sembra essere in aperto contrasto con la normativa europea in ambito di abuso di mercato, la c.d. *Market Abuse Regulation* (o “MAR”)<sup>9</sup>. La normativa in questione, infatti, prevede stringenti obblighi di segretezza rispetto a informazioni che, potenzialmente, potrebbero essere rilevanti ai fini della valorizzazione di un dato titolo quotato in borsa.

Il conflitto normativo consiste essenzialmente nel fatto, che da un lato, la legislazione giuslavoristica italiana mira, forte anche delle summenzionate interpretazioni giurisprudenziali, ad anticipare il momento in cui sorge l’obbligo informativo da parte del datore di lavoro, con conseguente rivelazione al mercato – oltre che ai dipendenti e alle Organizzazioni Sindacali – di informazioni concernenti operazioni che potrebbero avere effetti rilevanti sul mercato e, dall’altro, la normativa a garanzia della concorrenza sul mercato tende a posticipare o addirittura negare tale disvelamento pubblico.

Ebbene, qualsiasi azienda quotata che annunci operazioni di riorganizzazione e/o delocalizzazione come quelle in principio osteggiate dalla normativa “anti-delocalizzazioni” è ben consapevole che un simile annuncio porterebbe a un impatto sulla quotazione in borsa dei propri titoli, anche se ciò potrebbe derivare da informazioni non accurate, premature o addirittura incerte nella misura in cui le Organizzazioni Sindacali, forti delle prerogative accordate loro dalla legge, fossero in grado di rallentare o impedire l’operazione stessa.

Se così fosse, cosa dovrebbero fare un’azienda, i suoi dirigenti e i suoi amministratori e quale legislazione dovrebbero preferire? La risposta, per quanto scontata, è: quella meno rischiosa da un punto di vista sanzionatorio.

---

<sup>9</sup> Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 aprile 2014, relativo agli abusi di mercato (regolamento sugli abusi di mercato) e che abroga la direttiva 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e le direttive 2003/124/CE, 2003/125/CE e 2004/72/CE della Commissione Testo rilevante ai fini del SEE.

In questo senso, basti considerare che il regime sanzionatorio in tema di abuso di informazioni privilegiate previsto dalla normativa italiana è particolarmente rigido, con sanzioni sia amministrative che penali<sup>10 11</sup>.

È ragionevole dunque ritenere che a fronte degli elevati rischi economici e della possibile responsabilità penale derivanti dalla violazione degli obblighi di segretezza previsti dalla normativa vigente, un'azienda riterrebbe più opportuno correre il rischio di porre in essere una condotta antisindacale consistente nel mancato esperimento della procedura di informazione e consultazione di cui alla L. 234/2021.

Data la complessità del tema e gli interessi in gioco nella scelta che un'azienda è chiamata a compiere nel momento in cui decida di iniziare a studiare la fattibilità di un progetto di riorganizzazione in Italia, appare alquanto semplicistica la risposta fornita dal giudice di Trieste nel caso *Wärtsilä* che, di fatto, ha stabilito che i vertici societari che dovessero procedere a informare i soggetti individuati dalla legge circa future riorganizzazioni e conseguenti licenziamenti collettivi non commetterebbero alcun illecito nella misura in cui, coerentemente

---

<sup>10</sup> Art. 187-bis co. 1 D. Lgs. 58/1998: *Salve le sanzioni penali quando il fatto costituisce reato, è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da ventimila euro a cinque milioni di euro chiunque viola il divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate di cui all'articolo 14 del regolamento (UE) n. 596/2014.*

<sup>11</sup> Art. 184 D. Lgs. 58/1998: *1. È punito con la reclusione da due a dodici anni e con la multa da euro ventimila a euro tre milioni chiunque, essendo in possesso di informazioni privilegiate in ragione della sua qualità di membro di organi di amministrazione, direzione o controllo dell'emittente, della partecipazione al capitale dell'emittente ovvero dell'esercizio di un'attività lavorativa, di una professione o di una funzione, anche pubblica, o di un ufficio:*

*a) acquista, vende o compie altre operazioni, direttamente o indirettamente, per conto proprio o per conto di terzi, su strumenti finanziari utilizzando le informazioni medesime;*

*b) comunica tali informazioni ad altri, al di fuori del normale esercizio del lavoro, della professione, della funzione o dell'ufficio o di un sondaggio di mercato effettuato ai sensi dell'articolo 11 del regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 aprile 2014;*

*c) raccomanda o induce altri, sulla base di tali informazioni, al compimento di taluna delle operazioni indicate nella lettera a).*

*2. La stessa pena di cui al comma 1 si applica a chiunque, essendo in possesso di informazioni privilegiate a motivo della preparazione o dell'esecuzione di attività delittuose, commette taluno dei fatti di cui al medesimo comma 1.*

*3. Fuori dei casi di concorso nei reati di cui ai commi 1 e 2, è punito con la reclusione da un anno e sei mesi a dieci anni e con la multa da euro ventimila a euro due milioni e cinquecentomila chiunque, essendo in possesso di informazioni privilegiate per ragioni diverse da quelle indicate ai commi 1 e 2 e conoscendo il carattere privilegiato di tali informazioni, commette taluno dei fatti di cui al comma 1.*

*4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3, la pena della multa può essere aumentata fino al triplo o fino al maggior importo di dieci volte il prodotto o il profitto conseguito dal reato quando, per la rilevante offensività del fatto, per le qualità personali del colpevole o per l'entità del prodotto o del profitto conseguito dal reato, essa appare inadeguata anche se applicata nel massimo.*

*5. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche quando i fatti di cui ai commi 1, 2 e 3 riguardano condotte od operazioni, comprese le offerte, relative alle aste su una piattaforma d'asta autorizzata, come un mercato regolamentato di quote di emissioni o di altri prodotti oggetto d'asta correlati, anche quando i prodotti oggetto d'asta non sono strumenti finanziari, ai sensi del regolamento (UE) n. 1031/2010 della Commissione, del 12 novembre 2010.*

con quanto previsto dall'art. 10 della MAR<sup>12</sup>, tali informazioni privilegiate verrebbero comunicate "nel normale esercizio di una funzione"<sup>13</sup>.

Infatti, è alquanto discutibile che si possa sostenere che agisca "nel normale esercizio della sua funzione" un dirigente il quale, pur gravato da obblighi di fedeltà e riservatezza, fosse comunque costretto a violare tali obblighi sfidando la proprietà dell'azienda ed esponendosi a certo licenziamento.

Al fine di evitare possibili sanzioni amministrative o penali, sarebbe però opportuno che anche CONSOB e AGCM si esprimessero sul tema, onde evitare che – sulla base dell'autorevole precedente giurisprudenziale del Tribunale di Trieste – altre società facessero incondizionatamente affidamento sulla scriminante prevista dall'art. 10 della MAR.

Le sanzioni e il diritto di veto larvato per le Organizzazioni Sindacali

Si noti infine che la L. 234/2021, nel proceduralizzare il confronto sindacale in caso di delocalizzazione, impone al datore di lavoro di redigere un vero e proprio piano di salvaguardia occupazionale da presentare a Organizzazioni Sindacali e autorità pubbliche<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> Art. 10 Regolamento (UE) n. 596/2014 (Comunicazione illecita di informazioni privilegiate): 1. *Ai fini del presente regolamento, si ha comunicazione illecita di informazioni privilegiate quando una persona è in possesso di informazioni privilegiate e comunica tali informazioni a un'altra persona, tranne quando la comunicazione avviene durante il normale esercizio di un'occupazione, una professione o una funzione. Il presente paragrafo si applica a qualsiasi persona fisica o giuridica nelle situazioni o nelle circostanze di cui all'articolo 8, paragrafo 4, 2. Ai fini del presente regolamento, la comunicazione a terzi delle raccomandazioni o induzioni di cui all'articolo 8, paragrafo 2, si intende come comunicazione illecita di informazioni privilegiate ai sensi del presente articolo allorché la persona che comunica la raccomandazione o l'induzione sa o dovrebbe sapere che esse si basano su informazioni privilegiate.*

<sup>13</sup> Trib. Trieste n. 362/2022: *la resistente, difatti, dedica un intero capitolo della propria memoria ai riflessi sul caso di specie degli obblighi di segretezza previsti dal Market Abuse Regulation ed alla descrizione del come il ricorrere della normativa in questione avrebbe impedito ogni comunicazione inerente al progetto di chiusura qui in discussione, a pena della commissione di illeciti penali. Tuttavia, l'argomento appare assai debole, visto che la norma penale citata nella memoria difensiva punisce chiunque "illecitamente" fornisce o diffonde informazioni confidenziali, ed invero non appare allo scrivente che adempiere ad un obbligo di informazione al quale si è tenuti per impegni contrattuali e nel rispetto del principio costituzionale di libertà sindacale possa ritenersi condotta illecita. Vale inoltre la pena di evidenziare che il concetto di "comunicazione illecita" previsto dal MAR non supporta la prospettazione difensiva della resistente, in quanto all'art. 10 si afferma che: "Ai fini del presente regolamento, si ha comunicazione illecita di informazioni privilegiate quando una persona è in possesso di informazioni privilegiate e comunica tali informazioni a un'altra persona, tranne quando la comunicazione avviene durante il normale esercizio di un'occupazione, una professione o una funzione", rendendosi palese con tale disposizione che i vertici societari non avrebbero commesso alcun illecito comunicando informazioni che erano tenuti a trasmettere nell'esercizio delle loro funzioni. Infine si deve evidenziare che pur non esistendo normative specifiche sul tema può ritenersi esistente, con riferimento alle tutele ed alle garanzie in ambito macro – occupazionale, un principio di "indifferenza", nel nostro ordinamento giuridico, rispetto alle dinamiche infragruppo.*

<sup>14</sup> Art. 1 co. 228 L. 234/2021: *Entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 224, il datore di lavoro elabora un piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura e lo presenta alle rappresentanze sindacali di cui al comma 224 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:*

*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;*

Fatte salve le sanzioni previste dall'art. 28 L. 300/1970 in caso di declaratoria di condotta antisindacale, la L. 234/2021 prevede che, qualora le Organizzazioni Sindacali rifiutassero di sottoscrivere il summenzionato piano per qualsivoglia ragione e il datore di lavoro dovesse effettivamente procedere con i licenziamenti programmati, quest'ultimo sarebbe tenuto a pagare il c.d. *ticket* Naspi dovuto in caso di mancato accordo nell'ambito della procedura di licenziamento collettivo di cui alla L. 223/1991 in misura quintuplicata<sup>15</sup>.

Alla luce degli importi elevati di cui sopra, pari a circa € 55.000 per ciascun dipendente licenziato tenendo conto dei massimali stabiliti dall'INPS per il 2023, si capisce che la normativa “anti-delocalizzazioni” conferisce un vero e proprio diritto di veto alle Organizzazioni Sindacali le quali, decidendo di non aderire alle proposte datoriali per la salvaguardia della occupazione della forza lavoro aziendale, possono decretare l'aumento esponenziale dei costi della procedura di licenziamento collettivo.

Un simile regime para-sanzionatorio non fa altro che spostare verso le casse dell'INPS risorse economiche che ben potrebbero essere destinate, nei progetti di riorganizzazione studiati dai datori di lavoro, ai lavoratori stessi, per il tramite di budget specificamente allocati per finanziare possibili incentivi all'esodo e pacchetti economici da concordare con le Organizzazioni Sindacali nell'ambito della procedura di licenziamento collettivo ex artt. 4 e 24 L. 223/1991, o anche a possibili progetti di reindustrializzazione.

## Conclusioni

La normativa “anti-delocalizzazioni” introdotta dalla L. 234/2021 non può risolvere un fenomeno come quello delle delocalizzazioni che, in un'economia globale quale quella in cui le multinazionali si trovano a operare, sono il naturale mezzo per abbattere i costi della produzione ed esplorare nuovi mercati più competitivi e con normative più “*employer-friendly*”.

D'altra parte, alla luce delle difficoltà finora esposte, la L. 234/2021 e una magistratura del lavoro spesso acriticamente anti-aziendalista hanno confermato una tendenza protezionistica tutta italiana grazie alla quale, da un lato le aziende presenti nel Belpaese diventano “ostaggio” di Organizzazioni Sindacali e autorità governative e, dall'altro, quelle che potrebbero decidere di

---

b) le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale anche ricorrendo ai fondi interprofessionali;

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;

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

e) i tempi e le modalità di attuazione delle azioni previste.

<sup>15</sup> Art. 1 co. 235 L. 234/2021: [...] In caso di mancata sottoscrizione del piano da parte delle organizzazioni sindacali, il datore di lavoro è tenuto a pagare il contributo di cui all'articolo 2, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92, aumentato del 500 per cento. [...]

investire in Italia abbandonano malauguratamente presto questa idea, vedendosi costrette a ponderare il rischio di rimanere intrappolate in un Paese privo di una strategia industriale competitiva e idonea ad attrarre piuttosto che respingere gli investimenti.