

Cessazione delle attività produttive La nuova procedura Ex artt. 1, commi 224-238, L. 234/2021

La legge n. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022), art. 1, commi 224 – 238, ha introdotto, tra le altre numerose novità, una procedura di informazione e consultazione preventiva, sia a livello sindacale che politico/ministeriale, finalizzata a “*garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo*” in caso di chiusura e cessazione definitiva dell’attività produttiva sul territorio nazionale.

A. La comunicazione

I datori di lavoro che nell’anno precedente abbiano occupato una media di almeno 250 dipendenti¹ 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, con cessazione definitiva della relativa attività e con licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50*” (comma 224) saranno in primo luogo tenuti a darne **comunicazione per iscritto** ai seguenti destinatari:

- Rsa o Rsu;
- sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- regioni interessate;
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- Ministero dello Sviluppo Economico;
- ANPAL.

Tale comunicazione, che può essere effettuata dal datore anche mediante l’associazione datoriale alla quale lo stesso aderisce, dovrà essere inoltrata ai soggetti indicati **almeno 90 giorni prima dell’avvio della procedura di licenziamento collettivo** di cui all’art. 4 della L. 223/1991 (comma 227).

Pertanto, facendo un esempio pratico, se è intenzione del datore di lavoro, a fronte della chiusura di una sede italiana e relativa cessazione definitiva dell’attività, avviare un licenziamento collettivo il 1° settembre 2022, la comunicazione dovrà essere effettuata non più tardi del 3 giugno 2022 (o, viceversa, effettuata la comunicazione, non potrà essere avviata alcuna procedura di licenziamento collettivo prima che siano decorsi 90 giorni).

Tale comunicazione deve contenere, *ex lege*, le seguenti informazioni:

- ragioni economiche, finanziarie, tecniche o organizzative della chiusura;
- il numero dei dipendenti e il loro profilo professionale;
- il termine entro cui è prevista la chiusura.

¹ Inclusi apprendisti e dirigenti.

Sono invece esclusi dall’applicazione della normativa in oggetto i datori di lavoro che si trovano in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario che ne rendano probabile la crisi o l’insolvenza e che possono accedere alla procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi di impresa di cui al D.L. n. 118/2021.

I licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e i licenziamenti collettivi intimati in mancanza della comunicazione o prima dello scadere dei 90 giorni sono nulli (comma 227).

B. Il piano aziendale

Successivamente, e cioè **entro 60 giorni dalla comunicazione**, il datore di lavoro dovrà **elaborare un piano** finalizzato a **“limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura”**, che individui (comma 228):

- le **azioni programmate per la salvaguardia dei livelli occupazionali e gli interventi per la gestione non traumatica degli esuberi** (es. ammortizzatori sociali, ricollocazione presso altro datore, incentivi all’esodo);
- le **azioni finalizzate alla rioccupazione o autoimpiego dei dipendenti coinvolti** (es. formazione e riqualificazione professionale), che possono essere cofinanziate anche dalle regioni;
- **prospettive di cessione dell’azienda o di un ramo di essa** (con finalità di continuazione dell’attività aziendale), anche mediante cessione agli stessi lavoratori o a cooperative dagli stessi costituite;
- eventuali **progetti di riconversione del sito produttivo**, anche per finalità socio-culturali in favore del territorio coinvolto;
- **tempi di attuazione (il piano non può avere comunque una durata superiore ai 12 mesi) e modalità.**

C. L’esame del piano aziendale e la conclusione del procedimento

Il piano dovrà essere sottoposto agli stessi destinatari della comunicazione e **discusso ed esaminato entro 30 giorni dalla sua presentazione** (comma 231).

A questo punto, la procedura potrà concludersi come segue:

1. Raggiungimento dell’accordo sindacale:

- **le parti sottoscrivono il piano di azione** a seguito del quale il datore di lavoro si assume l’impegno di dare attuazione alle azioni e interventi ivi contenuti nei tempi e con le modalità programmate;
- il datore di lavoro è tenuto a **comunicare mensilmente** ai destinatari **lo stato di attuazione del piano**;
- i lavoratori interessati dal piano possono beneficiare della **Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria** per un massimo di 12 mesi complessivi, ai sensi dell’art. 22 ter del D.Lgs. 148/2015 (introdotto dalla stessa Legge di Bilancio²) nonché del programma **Garanzia di Occupabilità dei**

² L’art. 22 ter del D.Lgs. 148/2015, rubricato “Accordo di transizione occupazionale”, dispone infatti che “Al fine di sostenere le transizioni occupazionali all’esito dell’intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di cui all’articolo 21, comma 1, lettere a) e b) [e cioè riorganizzazione e crisi aziendale], ai **datori di lavoro che occupano più di quindici dipendenti può essere concesso**, in deroga agli articoli 4 e 22 [e quindi in deroga ai limiti di durata massima del trattamento di integrazione salariale straordinaria], **un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero, pari a un massimo di dodici mesi complessivi non ulteriormente prorogabili**”.

Ai fini del riconoscimento di tale strumento di integrazione salariale “in sede di procedura di consultazione sindacale di cui all’articolo 24 [del D.Lgs. 148/2015], sono definite con accordo sindacale le azioni finalizzate alla rioccupazione o all’autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale, anche ricorrendo ai fondi interprofessionali [...]”.

Tale ulteriore strumento di integrazione salariale, dunque, potrà essere concesso o nell’ambito della nuova procedura relativa alla chiusura e cessazione definitiva dell’attività, a favore dei dipendenti coinvolti nel piano aziendale o, in generale, all’esito della cassa integrazione straordinaria richiesta per riorganizzazione o crisi aziendale, a fronte del raggiungimento di un accordo sindacale che individui le azioni utili a garantire la transizione occupazionale.

Lavoratori (GOL)³;

- qualora, al termine del piano, il datore di lavoro avvii la procedura di licenziamento collettivo, il cd. ticket licenziamento sarà dovuto nell'importo ordinario e, quindi, sino a circa Euro 10.000 per lavoratore.

La norma specifica, poi, 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 legge 23 luglio 1991, n. 223, né intimare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo”* (comma 233).

2. Mancato raggiungimento dell'accordo sindacale:

- il datore di lavoro, decorsi i 90 giorni della procedura, **può procedere** “liberamente” con i **licenziamenti individuali e collettivi**;
- **laddove** avvii la procedura di **licenziamento collettivo** di cui alla L. 223/1991, **sarà esonerato dalla relativa procedura di informazione e consultazione sindacale di 75 giorni** (avendo già esperito analoga attività di informazione e negoziazione);
- il datore di lavoro sarà tenuto a pagare un contributo, pari al cd. ticket licenziamento, aumentato del 50% e, quindi, sino a circa Euro 15.000 per lavoratore.

Tuttavia, qualora il datore avvii successivamente la procedura di licenziamento collettivo, non sarà tenuto al pagamento del ticket licenziamento.

D. Vizi della procedura. Le sanzioni

Ferma la nullità dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o collettivi intimati prima dello scadere dei 90 giorni, in caso di

1. mancata presentazione del piano di azione aziendale;
2. qualora il piano non contenga gli elementi elencati al paragrafo B. che precede⁴;
3. qualora il datore, per sua esclusiva responsabilità, sia inadempiente rispetto agli impegni assunti, ai tempi e alle modalità di attuazione del piano;

lo stesso sarà tenuto a pagare un contributo, pari al cd. ticket licenziamento, in misura pari al doppio e, quindi, sino a circa Euro 20.000 per lavoratore.

Tuttavia, qualora il datore avvii successivamente la procedura di licenziamento collettivo, non sarà tenuto al pagamento del contributo del ticket licenziamento.

³ Il programma, istituito dalla L. 324/2020, è finalizzato, in sintesi, al reinserimento lavorativo, alla rioccupazione collettiva, all'aggiornamento e riqualificazione professionale (*upskilling e reskilling*) e all'inclusione.

⁴ La verifica della sussistenza nel piano presentato degli elementi di cui al comma 228 è effettuata dalla Struttura per la Crisi di Impresa che opera, ai sensi dell'art. 1, comma 852, legge 27 dicembre 2006, n. 296, per garantire, in forma di cooperazione organica tra il Ministero dello sviluppo economico e il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, gli interventi sulle situazioni di crisi di impresa.

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.
Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.
Per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento Vi preghiamo di contattare:

Alessandra Ferroni
Partner
Co-Responsabile del Dipartimento di
Diritto del Lavoro
Milano
+39 02 763741
aferroni@gop.it

Saverio Schiavone
Partner
Co-Responsabile del Dipartimento di
Diritto del Lavoro
Roma
+39 06 478751
sschiavone@gop.it

Raffaella Betti Berutto
Partner

Diritto del Lavoro
Roma
+39 06 478751
rbetti@gop.it

Cristina Capitanio
Partner

Diritto del Lavoro
Roma
+39 06 478751
ccapitanio@gop.it

Matteo Fusillo
Partner

Diritto del Lavoro
Roma
+39 06 478751
mfusillo@gop.it

Emanuele Panattoni
Partner

Diritto del Lavoro
Milano
+39 02 763741
epanattoni@gop.it



INFORMATIVA EX ART. 13 del Reg. UE 2016/679 - Codice in materia di protezione dei dati personali

I dati personali oggetto di trattamento da parte dallo studio legale Gianni & Origoni (lo "Studio") sono quelli liberamente forniti nel corso di rapporti professionali o di incontri, eventi, workshop e simili, e vengono trattati anche per finalità informative e divulgative. La presente newsletter è inviata esclusivamente a soggetti che hanno manifestato il loro interesse a ricevere informazioni sulle attività dello Studio. Se Le fosse stata inviata per errore, ovvero avesse mutato opinione, può opporsi all'invio di ulteriori comunicazioni inviando una e-mail all'indirizzo: relazioniesterne@gop.it. Titolare del trattamento è lo studio Gianni & Origoni, con sede amministrativa in Roma, Via delle Quattro Fontane 20.