

SALVATORE TRIFIRO'  
PAOLA SINIRAMED  
GIACINTO FAVALLI  
BONAVENTURA MINUTOLO  
VITTORIO PROVERA  
STEFANO TRIFIRO'  
ANNA MARIA CORNA  
GIORGIO MOLTENI  
MARINA OLGIATI  
MARINA TONA  
MARIO CAMMARATA  
LUCA PERON  
DAMIANA LESCE  
FRANCESCO AUTELITANO  
ANTONIO CAZZELLA  
MARIAPAOLA ROVETTA ARICI  
VALENTINA RUZZENENTI  
LUCA D'ARCO  
ORAZIO MARANO  
PAOLO ZUCCHINALI  
TIZIANO FERIANI  
BARBARA FUMAI  
FILIPPO SALVO  
TOMMASO TARGA  
ANGELO DI GIOIA  
PAOLA BALLETTI  
PAOLA LONIGRO  
CLAUDIO PONARI  
TERESA COFANO  
ANDREA BERETTA  
FRANCESCO CHIARELLI  
MARTA FILADORO  
GIUSEPPE GEMELLI  
SARA LOVECCHIO  
DIEGO MEUCCI  
JACOPO MORETTI  
FRANCESCO CRISTIANO  
ANNA MINUTOLO  
FRANCESCO TORNIAMENTI  
GIUSEPPE SACCO  
MICHELA CASULA  
ENRICO VELLA  
SERENA PREVITALI  
ALICE TESTA  
ILARIA PITINGOLO  
LEONARDO CALELLA  
REBECCA PALA  
JACOPO PROVERA  
ELISA SIVIGLIA TRIFIRO'  
MATILDE AGOGERI

Milano, 6 marzo 2025

Egregio Signor

Dott. Francesco QUATTRONE

Direzione Area Lavoro e Sindacale

FEDERDISTRIBUZIONE

Via Albricci n. 8

20122 - Milano

Via mail

Egregio Dott. Quattrone,

facciamo seguito al colloquio intercorso per esprimerLe il nostro parere in relazione all'ambito di applicazione delle conclusioni alle quali è pervenuto il Ministero del Lavoro con l'interpello del 27 gennaio 2025, n. 1.

Come è noto, dal 1° gennaio 2022, a seguito dell'entrata in vigore della Legge di Bilancio 30 dicembre 2021, n. 234, art. 1, co. 224 – 237bis, i datori di lavoro di imprese con più di 250 dipendenti che intendono procedere alla chiusura di una sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo con cessazione definitiva della relativa attività e con il conseguente licenziamento collettivo di almeno 50 lavoratori, devono applicare una procedura "integrativa", rispetto a quella disciplinata dalla L. 23 luglio 1991, n. 223.

Scopo della norma è dichiaratamente, quello di “*garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo*” e di disincentivare la chiusura collettiva o il trasferimento all'estero di intere aziende o rami di esse.

In estrema sintesi, il datore di lavoro, in possesso dei requisiti dimensionali di cui sopra, è tenuto a dare comunicazione per iscritto della propria 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 deve essere effettuata almeno centottanta giorni prima dell'avvio della procedura di cui all'articolo 4 della legge n. 223/1991 e deve indicare le ragioni economiche, finanziarie, tecniche o organizzative della chiusura, il numero e i profili professionali del personale occupato e il termine entro il quale è prevista la chiusura.

Entro sessanta giorni dalla comunicazione, il datore di lavoro elabora un articolato piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura e lo presenta alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria e contestualmente alle regioni interessate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dello sviluppo economico e all'ANPAL.

Entro centoventi giorni dalla sua presentazione, il piano è 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.

In caso di accordo sindacale, si procede alla sottoscrizione del piano, a seguito del quale il datore di lavoro assume l'impegno di realizzare le azioni in esso contenute nei tempi e con le modalità programmate.

I licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo individuali o collettivi intimati in mancanza della comunicazione o prima dello scadere del termine di centottanta giorni ovvero del minor termine entro il quale è sottoscritto il piano di gestione degli esuberi sono nulli.

In caso di mancata presentazione del piano o qualora il piano non contenga gli elementi prescritti dalla legge o se non venga attuato per responsabilità esclusiva del datore di lavoro, lo stesso è tenuto a pagare il contributo di cui all'articolo 2, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (contributo di recesso), in misura pari al doppio.

Infine, nell'ipotesi di mancata sottoscrizione del piano con le organizzazioni sindacali, il contributo di cui all'articolo 2, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92, è innalzato del 500%.

La norma prevede poi che, nel caso in cui, all'esito della procedura, 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, dei sussidi ed ausili finanziari o dei 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 dovute, al datore di lavoro non possono essere concessi ulteriori benefici.

La procedura sopra illustrata, finalizzata a *“garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo”* risulta particolarmente onerosa sia in termini di tempo, in quanto di fatto sospende l’avvio della procedura di licenziamento collettivo per tutto il tempo necessario al suo espletamento, sia in termini di adempimenti richiesti al datore di lavoro, sia in termini di rilevanza della sanzioni previste, particolarmente incisive in caso di riduzione di personale in misura superiore al 40% di quello impiegato normalmente nell’ultimo anno a livello nazionale, locale o del reparto oggetto della delocalizzazione o della chiusura, rispetto al quale addirittura si prevede l’obbligo di restituzione dei benefici percepiti.

\* \* \*

Con nota del 23 ottobre 2024, Federdistribuzione ha presentato al Ministero del Lavoro richiesta di interpello in relazione alla procedura sopra descritta con la quale si chiedeva di chiarire se, nel caso in cui un’azienda – che occupi complessivamente almeno 250 dipendenti – decida di procedere contestualmente alla chiusura di due distinte unità produttive, di cui una con più di 50 dipendenti e l’altra con un numero inferiore a 50 dipendenti, sia necessario osservare la procedura *“anti-delocalizzazione”* anche per l’unità produttiva che occupa meno di 50 dipendenti.

Il Ministero del lavoro con la risposta n. 1/2025 ha precisato che *“nel caso in cui un datore di lavoro decida di procedere alla chiusura di più distinte unità, così come definite dalla legge 234/2021, lo stesso sarà comunque tenuto ad attivare la procedura dettata da tale norma, ove anche in una sola di esse si determini un esubero di almeno 50 unità di personale, dovendosi ritenere in tali casi impraticabili, per le ragioni spiegate, percorsi alternativi per pervenire alla risoluzione dei rapporti di lavoro”*.

In particolare, secondo il Ministero del lavoro, una volta verificata la sussistenza dei requisiti di legge per applicare la procedura speciale, diviene irrilevante valutare eventuali alternative ulteriori, quali, ad esempio, l'effettuazione di altre chiusure dalle quali consegue il licenziamento di un numero di dipendenti inferiore a 50, sulla base di una valutazione unitaria e non atomistica delle singole procedure e al fine di garantire maggiori tutele ai lavoratori.

Quindi, nel momento in cui un'azienda proceda contestualmente alla chiusura di più unità produttive, qualora una sola delle unità risulti occupare più di 50 dipendenti, troverà applicazione la procedura anti delocalizzazione per tutte le unità per le quali nel medesimo arco temporale si attua la riduzione di personale.

\* \* \*

Ci viene chiesto alla luce di tale indicazione:

- a) se la procedura anti delocalizzazione debba essere applicata anche nell'ipotesi, frequente nel settore della DMO, in cui una Società proceda alla chiusura di un punto vendita presso il quale sono occupati oltre 50 dipendenti, con contestuale trasferimento dei dipendenti allo stesso addetti ad altri punti vendita già esistenti o di nuova apertura.
- b) quanto tempo debba intercorrere tra la fine di una procedura ex L. n. 234/2021 e l'avvio di una nuova procedura di licenziamento collettivo ex L. n. 223/1991 al fine di evitare la "*vis attractiva*" della prima procedura.

Ai fini della risposta **al quesito sub a)**, occorre premettere che, normalmente, per come ci è stato illustrato, nell'ipotesi considerata, la società non procede a risoluzioni unilaterali del rapporto di lavoro ma effettua il trasferimento del personale addetto al punto vendita cessato in altri punti vendita e, in via residuale, opera delle risoluzioni consensuali.

Sempre secondo quanto riferito, l'azienda concorda con le OO.SS. di riferimento un pacchetto incentivante per i lavoratori che non sono disponibili al trasferimento con i quali si procede alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (raramente al licenziamento).

L'intera procedura si svolge, dunque, e non potrebbe essere altrimenti considerate le dimensioni delle aziende aderenti a Federdistribuzione e la forte presenza sindacale, con il coinvolgimento delle OO.SS. locali e delle RSU/RSA aziendali ove presenti, con le quali vengono siglati accordi per la gestione dei trasferimenti e la quantificazione degli incentivi.

In questo contesto e a queste condizioni riteniamo che non sia necessario l'avvio della procedura di cui alla L. n. 234/2021.

Se, infatti, è vero che, da un punto di vista sostanziale, nella fattispecie in esame, si determina la *“chiusura di una struttura aziendale con cessazione definitiva della relativa attività”* che, secondo la norma e l'interpretazione fornita nell'interpello n. 1/2025, rappresenta una delle condizioni al ricorrere delle quali la procedura della legge n. 234/2021 deve ritenersi obbligatoria, è altrettanto vero però che manca l'ulteriore condizione rappresentata dal conseguente *“licenziamento di almeno 50 dipendenti”*.

La società, infatti, non procede a risoluzioni unilaterali del rapporto di lavoro ma opera il trasferimento del personale in altri punti vendita e, in via residuale, risoluzioni consensuali.

Quindi, seppur nel caso in esame si realizzi effettivamente la chiusura di un'unità produttiva che per le sue dimensioni riverbera i suoi effetti su almeno 50 lavoratori, le conseguenze di tale chiusura non sono, come previsto dalla L. n. 234/2021, i licenziamenti dei lavoratori alla stessa addetti.

A ulteriore supporto occorre considerare il tenore letterale della norma che si esprime in termini di *“intenzione”* per quanto riguarda la chiusura dell'unità produttiva ma che sembra richiedere poi l'effettivo licenziamento di almeno 50 lavoratori.

Peraltro, per evitare qualsiasi strumentale contestazione circa l'effettiva riconducibilità della fattispecie in esame a quella regolata dalla L. n. 234/2021, potrebbe essere utile

impostare l'operazione societaria non come chiusura di unità produttiva ma come trasferimento collettivo dei dipendenti addetti all'unità produttiva presso altri punti vendita con contestuale cessazione del punto vendita, così rendendo evidente da subito come l'operazione non comporterà perdite di posti di lavoro poiché l'attività proseguirà presso altri punti vendita preesistenti o di nuova apertura.

Siamo consapevoli che, nella sostanza, la situazione non muta, ma sulla base di una interpretazione teleologica dell'operazione realizzata dalla Società verrebbe posto l'accento sul trasferimento invece che sulla chiusura dell'unità.

In tale contesto potrà essere utile chiarire che la Società è disposta a offrire incentivi a chi non dovesse accettare il trasferimento, preferendo risolvere il proprio rapporto di lavoro in modo consensuale e incentivato.

Occorre però considerare che il suggerimento fornito può risultare utile nelle ipotesi in cui la chiusura del punto vendita e il trasferimento del relativo personale siano già state condivise con le OO.SS. come appunto avviene nei casi di cui al quesito.

Diversa è l'ipotesi in cui la Società dovesse decidere di procedere ad un trasferimento collettivo per realizzare, di fatto, una riduzione di personale evitando l'avvio di una procedura di licenziamento collettivo, ex L. n. 234/2021 o L. n. 223/1991.

In proposito evidenziamo che il Tribunale di Napoli, con una ordinanza relativamente recente, ha dichiarato inefficaci i provvedimenti di trasferimento di tutti i lavoratori addetti ad una sede (in Campania) ad altra sede della stessa società (collocata in Sardegna).

Il Tribunale ha argomentato che *“un provvedimento di trasferimento collettivo, che coinvolge tutti i lavoratori addetti ad una sede e che sia idoneo a determinare la cessazione dei rapporti per il rifiuto del trasferimento stesso, costituisce una modifica unilaterale sostanziale degli elementi del contratto di lavoro a svantaggio del lavoratore per ragioni non inerenti alla*

sua persona e deve essere considerato **licenziamento collettivo inefficace per mancata attivazione del relativo procedimento**, ai sensi dell'art. 1, paragrafo 1, primo comma, lettera A) della direttiva 98/59 CE”.

Nella fattispecie esaminata dal Tribunale di Napoli il trasferimento collettivo è stato ritenuto del tutto pretestuoso e disposto in violazione degli obblighi di buona fede e correttezza, al fine di determinare le condizioni per pervenire alla cessazione dei rapporti con licenziamenti motivati dal rifiuto del trasferimento evitando l'applicazione della relativa procedura di licenziamento collettivo.

Secondo il Tribunale di Napoli, “*Ai fini della direttiva, rientra nel campo di applicazione qualunque atto idoneo ex ante a determinare una modifica sostanziale unilaterale delle condizioni di lavoro dalla quale possa ritenersi ragionevole come conseguenza la cessazione del rapporto.*”

*Tale ampia nozione accolta da questo Giudice è condivisa anche da un recente arresto della Suprema Corte del 20 luglio 2020 n. 15401 per il quale “rientra nella nozione di “licenziamento” il fatto che un datore di lavoro proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, ad una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso, da cui consegua la cessazione del rapporto di lavoro, anche su richiesta dal lavoratore medesimo (cfr. Corte di Giustizia Unione Europea 11 novembre 2015 C 422/14)” .... La modifica unilaterale del luogo di lavoro, che indubbiamente introduce una condizione peggiorativa per i lavoratori trasferiti a più di 600 km dalla loro originaria sede di lavoro, imponendo una radicale modifica del loro contesto familiare e sociale, costituisce per la consolidata giurisprudenza eurounitaria la “modifica sostanziale” unilaterale che integra il requisito dei licenziamenti collettivi rilevanti ai fini delle procedure di consultazione tese a reperire in una prospettiva di condivisione della crisi soluzioni alternative (cfr. anche il punto 5.2. della sentenza della Corte di Cassazione).*

Nella diversa ipotesi sopra indicata vi è, dunque, il rischio che la procedura di trasferimento collettivo venga considerata viziata (nell’ordinanza del Tribunale di Napoli si

ritiene che la fattispecie integri una forma di abuso del diritto) e che venga contestato l'omesso avvio delle procedure di legge.

\* \* \*

Venendo al **quesito sub b)** occorre considerare la L. n. 234/2021 prevede che il datore di lavoro prima della conclusione dell'esame del piano e della sua eventuale sottoscrizione non può avviare la procedura di licenziamento collettivo ex L. n. 223/1991, né intimare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

Firmato l'accordo o conclusa la procedura in assenza di accordo sindacale, il datore di lavoro può procedere all'avvio della "normale" procedura di riduzione di personale di cui alla l. n. 223/91.

L'iter di tale procedura è noto e si conclude i) dopo i 75 giorni di legge necessari per l'espletamento della fase di consultazione sindacale e dell'ulteriore fase amministrativa o ii) anche prima del decorso dei 75 gironi, con la firma di un accordo che può eventualmente prevedere che l'intimazione dei licenziamenti venga effettuata anche oltre il termine di 120 giorni previsto dall'art. 24 della medesima legge<sup>1</sup>.

Il D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 luglio 1993, n. 236, ha precisato, all'art. 8, comma 4, infatti, che *"La disposizione di cui all'articolo 24, comma 1, ultimo periodo, della legge 23 luglio 1991, n. 223, si interpreta nel senso che la facoltà di collocare in mobilità i lavoratori di cui all'articolo 4, comma 9, della medesima legge deve essere esercitata per tutti i lavoratori oggetto della procedura di mobilità entro centoventi giorni dalla conclusione della procedura medesima, salvo diversa indicazione nell'accordo sindacale di cui al medesimo articolo 4, comma 9"*.

---

<sup>1</sup> Art. 24: "Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi da 2 a 12, e 15-bis e all'articolo 5, commi da 1 a 5, si applicano alle imprese che occupino più di quindici dipendenti, compresi i dirigenti, e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Fermi i requisiti numerici e temporali prescritti dal presente comma, alle imprese in stato di liquidazione giudiziale si applicano le disposizioni di cui all'articolo 189, comma 6, del codice della crisi e dell'insolvenza. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione....."

In questo contesto, riteniamo che:

- 1) l'avvio di una nuova procedura di licenziamento collettivo non possa avere luogo, in caso di mancato accordo, prima dell'integrale decorso dei 75 giorni di procedura ex legge e dello spirare del termine di 120 giorni entro il quale il datore di lavoro può procedere ad intimare i recessi;
- 2) anche nel caso in cui la procedura ex L. n. 223/1991 si concluda, con la formalizzazione di un accordo sindacale, l'avvio della nuova procedura di licenziamento collettivo potrà avvenire allo scadere del termine convenzionale pattuito con le OO.SS. per l'intimazione dei recessi.

Il rispetto di tali termini più ampi risulta, a nostro parere, più prudente in quanto evita o comunque riduce il rischio che possa essere contestata da parte delle OO.SS, l'antisindacalità del comportamento aziendale per non avere fornito alle OO.SS. in sede di avvio della prima procedura di licenziamento collettivo un'adeguata informativa sui motivi che determinano la situazione di eccedenza e sul (effettivo) numero, la collocazione aziendale e i profili del personale in esubero.

In caso di termine convenzionale particolarmente ampio si potrebbe valutare, in funzione delle caratteristiche del singolo caso, un'eventuale riduzione dell'intervallo.

Occorre poi considerare che la procedura ex L. n. 234/2021 ha un ambito territoriale di riferimento molto ampio riferito all'intero "*territorio nazionale*" mentre la procedura della L. n. 223/1991 ha un ambito territoriale più ristretto riferito al "*territorio di una stessa provincia*".

In questo contesto si potrebbe sostenere che nell'arco di riferimento temporale di cui alle precedenti ipotesi non si possano avviare nuove procedure di licenziamento collettivo nell'ambito della stessa provincia mentre potrebbero venire aperte nuove procedure in province diverse.

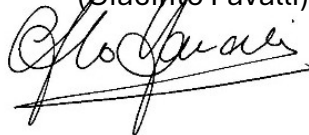
Tenuto conto però della non uniformità degli ambiti territoriali di riferimento, della (relativa) novità della norma e dell'assenza di precedenti in materia, suggeriremmo di seguire anche in questo caso l'interpretazione più prudente.

\* \* \*

Restiamo a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Cordiali saluti

(Giacinto Favalli)



(Marina Tona)

