



# Gatti Pavesi Bianchi Ludovici

Newsletter – Legge di Bilancio 2022: novità in ambito  
giuslavoristico

10 gennaio 2022

## Legge di Bilancio 2022: focus sulle disposizioni in materia di cessazioni di attività produttive nel territorio nazionale

Il 31 dicembre 2021 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 30 dicembre 2021, n. 234, *“Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”* (c.d. Legge di Bilancio 2022), entrata in vigore il 1° gennaio 2022, che introduce numerose disposizioni in tema di lavoro, ammortizzatori sociali e previdenza, talune con l'intento – teorico - di contrastare il fenomeno della delocalizzazione e, conseguentemente, di salvaguardare il tessuto occupazionale e produttivo nazionale.

In particolare, l'art. 1, commi da 224 a 238 della citata legge, detta specifiche previsioni in materia di cessazione dell'attività produttiva, introducendo l'obbligo per le società in possesso di determinati requisiti dimensionali di comunicare preventivamente alle parti sociali qualunque intenzione di chiudere un segmento della propria attività e, conseguentemente, di programmare un piano per ridurre i rischi occupazionali che ne possano derivare.

In buona sostanza, la Legge di Bilancio 2022 introduce un nuovo ed ulteriore iter procedurale che le società interessate saranno tenute a rispettare pedissequamente, onde evitare di incorrere in pesanti sanzioni.

I soggetti destinatari delle nuove disposizioni sono 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, con cessazione definitiva della relativa attività e con licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50»*.

Sono esclusi, invece, i datori di lavoro che si trovano in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario che ne rendono probabile la crisi o l'insolvenza e che possono accedere alla procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa di cui al Decreto Legge 24 agosto 2021, n. 118, convertito, con modificazioni, dalla Legge 21 ottobre 2021, n. 147.

Se sussistono le condizioni di cui sopra, la procedura da rispettare è la seguente:

- a) i datori di lavoro sono tenuti, almeno 90 giorni prima dell'avvio della procedura volta ad un licenziamento collettivo, ad inviare una comunicazione preventiva ai sindacati, alle regioni interessate, al Ministero del Lavoro, al Ministero dello Sviluppo Economico e all'ANPAL, con l'indicazione delle ragioni economiche, finanziarie, tecniche o organizzative della chiusura, del numero e dei profili professionali del personale occupato e il termine entro cui è prevista la chiusura;
- b) nei 60 giorni successivi alla suddetta comunicazione preventiva, i datori di lavoro devono presentare alle rappresentanze sindacali, alle regioni interessate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dello sviluppo economico e all'ANPAL, un piano - avente una durata non superiore a 12 mesi - volto a limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura, con l'indicazione delle azioni previste per ridurre l'impatto degli esuberi e per gestire le eventuali eccedenze, nonché le ipotetiche prospettive di cessione d'azienda (o rami di essa) ed eventuali progetti di riconversione del sito produttivo;
- c) i lavoratori interessati al piano possono beneficiare: i) della cassa integrazione straordinaria; ii) del nuovo programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) di cui all'articolo 1, comma 324, della Legge 30 dicembre 2020, n.178;
- d) entro 30 giorni dalla presentazione, il piano viene discusso con le rappresentanze sindacali e con le istituzioni, quindi si svolge un vero e proprio esame congiunto, che può concludersi con un'intesa tra le parti, o può definirsi senza alcun accordo. Solo a seguito di detto iter, il datore di lavoro può avviare la procedura di licenziamento collettivo, bypassando tuttavia la fase di consultazione sindacale prevista dalla Legge 23 luglio 1991, n. 223, poiché di fatto già espletata.

In particolare, 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 ivi programmate. In tal caso, qualora il datore avvii, al termine del piano, la procedura di licenziamento collettivo, non è tenuto a pagare il c.d. "ticket licenziamento" moltiplicato per tre volte.

Al contrario, in caso di mancata sottoscrizione dell'accordo sindacale, il datore di lavoro è tenuto a pagare il c.d. "ticket licenziamento" aumentato del 50%.

Ove la procedura venga violata:

- i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e i licenziamenti collettivi intimati in mancanza della comunicazione, o prima dello scadere del termine di novanta giorni sono nulli, con tutte le conseguenze del caso in termini sanzionatori;
- in mancanza di presentazione del piano, o qualora il piano sia incompleto, o se il datore di lavoro sia inadempiente rispetto agli impegni assunti, ai tempi e alle modalità di attuazione del piano, di cui sia esclusivamente responsabile, il datore di lavoro è tenuto a pagare il c.d. "ticket licenziamento" in misura pari al doppio.

A parere di chi scrive, si è persa una buona occasione per snellire ancorché rendere ulteriormente macchinosa una procedura già di per sé abbastanza "vigilata". In un momento storico nel quale, seppur necessario salvaguardare l'occupazione, è altrettanto necessario permettere all'imprenditore – nei limiti della legittimità e delle concrete esigenze aziendali – di fare impresa.

Non possono che essere confermate, quindi, le considerazioni già espresse nei mesi scorsi e le perplessità manifestate a suo tempo con riferimento alla bozza del c.d. "DL Anti-delocalizzazioni".

## LO STUDIO

Gatti Pavesi Bianchi Ludovici (GPBL) è uno studio legale indipendente full-service, il riferimento per complesse operazioni di impresa e di finanza strutturata in Italia.

Con sede a Milano, Roma e Londra, offriamo supporto di altissimo livello in tutte le aree del diritto civile, commerciale e societario, e della fiscalità nazionale e internazionale, offrendo soluzioni innovative e sofisticate.

Offriamo consulenza legale e fiscale a banche, fondi e clienti corporate nazionali e internazionali, società quotate e altre entità, per i quali studiamo e impostiamo fusioni, acquisizioni, quotazioni, riorganizzazioni, ristrutturazioni e operazioni finanziarie. Affianchiamo clienti che richiedono assistenza in giudizio legale e tributario presso Corti nazionali e internazionali e collegi arbitrali.

Le esperienze maturate hanno consentito di sviluppare e garantiscono tuttora il mantenimento di eccellenti rapporti con tutte le Autorità, tra cui Consob, Borsa Italiana, Banca d'Italia, AGCM e l'Agenzia delle Entrate.

Siamo allineati alle best practice internazionali nella gestione delle nostre attività, grazie anche alla cooperazione strategica continua con altri studi legali stranieri Top Tier.

I nostri clienti scelgono GPBL per l'elevato background giuridico-professionale, il supporto strategico ed il successo in operazioni storicamente rilevanti.

Approccio innovativo, ampia rete di relazioni e vocazione internazionale sono gli elementi cardine dello Studio.

**DIRITTO DEL LAVORO E RELAZIONI INDUSTRIALI**

**Nicola Bonante**  
Equity Partner

nicola.bonante@gpblex.it



**Paola Tradati**  
Equity Partner

paola.tradati@gpblex.it

Co-Responsabili del dipartimento di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali, Paola Tradati e Nicola Bonante assistono i propri clienti nelle problematiche relative alla gestione dei rapporti di lavoro, sia autonomi sia subordinati, comprese le nuove tipologie contrattuali introdotte dalle più recenti riforme introdotte in materia di lavoro.

\*\*\*

Il dipartimento di Diritto del Lavoro si rivolge principalmente a realtà imprenditoriali nazionali ed internazionali che operano nei diversi settori del commercio e dell'industria.

La qualità dell'assistenza resa ai nostri clienti e la flessibilità dimostrata nel riuscire a conciliare le dinamiche di business e le esigenze della normativa in materia di lavoro, ci hanno consentito di acquisire manifestazioni di stima da parte dei nostri clienti ed il coinvolgimento in importanti e complesse operazioni anche di natura straordinaria.

Sono state, inoltre, sviluppate competenze in materia di previdenza e sicurezza sul lavoro.



## CONTATTI

### Milano

Piazza Borromeo, 8  
20123 Milano (MI)  
Tel. +39 02 859751  
Fax +39 02 809447  
[studio@gplex.it](mailto:studio@gplex.it)

### Roma

Via Giovanni Paisiello 6  
00198 Roma (RM)  
Tel. +39 06 68134961

[studioroma@gplex.it](mailto:studioroma@gplex.it)

[www.gplex.it](http://www.gplex.it)