

INTERVENTO AIDLASS

GINA ROSAMARÌ SIMONCINI

Buongiorno a tutti, le relazioni che sono state presentate ieri, ci hanno dato degli importanti spunti di riflessione, ed io oggi vorrei intervenire su uno snodo della relazione del prof. Esposito.

Nella sua relazione il prof Esposito individua tre grandi fattori che trasformano il lavoro e il mercato del lavoro: la globalizzazione, la digitalizzazione e la delocalizzazione produttiva.

Approfondirò alcuni aspetti legati alla delocalizzazione produttiva. Tutti sappiamo che è la modalità con cui l'imprenditore sposta parte o l'intera produzione all'estero, in aree più economicamente attrattive, in ragione di svariati fattori tra cui il costo del lavoro.

Di fronte quindi a un fenomeno così complesso che si sviluppa in un contesto geopolitico in continua trasformazione – il dibattito più recente verte sul *friendshoring* ossia la rilocalizzazione della produzione in un Paese amico e sull'accorciamento delle catene del valore – La domanda di fondo del mio intervento è se la delocalizzazione produttiva possa essere arginata dal legislatore italiano per il tramite dell'ultimo intervento normativo, ossia la l. n. 234/2021, modificata dal d.l. n. 144/2022.

La legge si applica alle grandi aziende, che occupano almeno 250 dipendenti, che abbiano deciso di **chiudere e cessare definitivamente** l'attività produttiva, manifestando la volontà di licenziare almeno 50 lavoratori.

Dalla decisione imprenditoriale di delocalizzare sorgono sostanzialmente **due obblighi** in capo al datore di lavoro, **innanzitutto**, quello di comunicare tale decisione alle RSA, RSU, sindacati territoriali delle associazioni di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e soggetti pubblici, coinvolti sin da subito nella procedura, come Mise MLPS ANPAL REGIONI.

Cosa significa? Significa che i rappresentanti istituzionali possono mettere in campo politiche di tutela dell'occupazione, che **vanno oltre** gli ammortizzatori sociali e **che non**

escludono interventi di politica industriale -anche se circoscritti- come la reindustrializzazione o riconversione dei siti produttivi

In secondo luogo, il datore deve poi farsi carico delle conseguenze sociali negative della propria scelta manageriale. Infatti deve redigere un piano, il cui contenuto è il **vero nucleo attivo della disciplina**. Al suo interno devono essere proposte delle azioni concrete a tutela dei lavoratori per limitare le ricadute occupazionali e economiche e negative (riconversione, ammortizzatori sociali, ricollocazione, cessione d'azienda, acquisizione da parte dei lavoratori).

Il piano non è di per sé una novità, perché presente nella disciplina sul licenziamento collettivo, dove però è previsto che il datore **solo eventualmente** proponga misure atte a fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dei licenziamenti.

Non solo.

Rilevanti sono alcune delle modifiche operate dal d.l. 144/2022.

Da un lato, viene quadruplicato il termine entro il quale i soggetti sindacali possono analizzare -per poi discutere- il piano presentato dal datore. La **consultazione sindacale dunque non risulta compressa da tempistiche strette che, di fatto, ostacolano l'operato delle parti sociali**.

Dall'altro, è previsto che **in caso di mancata sottoscrizione** del piano da parte delle organizzazioni sindacali, perché ritenuto dalle stesse inefficace e inadeguato a riparare ai danni occupazionali della delocalizzazione, il datore sia obbligato al pagamento quintuplicato del cd. ticket del licenziamento. Una **sanzione deterrente e dissuasiva** che conferisce al sindacato **un rafforzato potere di influenza** sulla trattativa. O ancora, l'obbligo di restituzione dei contributi pubblici percepiti nei dieci anni antecedenti qualora, conclusasi la procedura, ne derivi la perdita occupazionale per almeno il 40% dei lavoratori coinvolti.

Le previsioni ottimistiche però devono essere contenute. È certo che una volta presa la decisione di delocalizzare la produzione sia pressoché impossibile modificare tale scelta.

Ed è proprio qui che entra in gioco la rilevanza del corretto adempimento della procedura di informazione e consultazione sindacale, di cui al d. lgs. 25/2007, recepita nella contrattazione e anche in quella di 2 livello.

La procedura, se correttamente applicata, può ANTICIPARE di molto la conoscenza da parte delle OO SS di ogni decisione che comporti una modifica strutturale o una

trasformazione della compagine aziendale, quindi ben prima che si possa avviare la procedura di cui alla l.n. 234/2021. Con la legge 234 si rende più onerosa la gestione del piano sociale ma non si mette in discussione la decisione già presa, mentre con l'articolo nove e con la contrattazione aziendale si possono avere informazioni anticipate per proporre contromisure.

Vi sono poi casi di contrattazione aziendale in cui il sindacato è riuscito a spuntare diritti di informazione ulteriore che consentono, se opportunamente anticipati, di avere un'informazione anticipata rispetto le intenzioni della società.

Ricordo ad esempio il caso della Ducati Motors che ha all'attivo tre stabilimenti (Borgo Panigale, Thailandia e Brasile), che volendo partecipare ai processi di internazionalizzazione in aree asiatiche, si è impegnata a non effettuare scelte che impattino negativamente sull'occupazione dello st. di Borgo Panigale **e poi** a condividere sin da subito con le parti sindacali l'emersione della necessità di apportare modifiche, anche minime, allee allocazioni produttive già presenti.

Concludo ritornando sul mio interrogativo di fondo che ripropongo in altre parole con una domanda che suonerà quasi retorica: **Si può fermare il vento con le leggi?** Non si può!

Ritengo però che il legislatore, grazie alla partecipazione sindacale, **possa orientare l'ampiezza e la direzione delle vele.**