

**LE DELOCALIZZAZIONI NEL MERCATO GLOBALE
THE DELOCALISATION OF THE GLOBAL MARKET**

di Roberto Cosio e Roberta Cosio*

* Avvocato Giuslavorista presso il foro di Catania; Avvocato e Dottore di ricerca in Diritto civile - Università Ca' Foscari di Venezia. Il contributo è frutto di una riflessione comune, Tuttavia i paragrafi dal n. 1 al n. 5 sono da attribuire a Roberta Cosio, mentre quelli dal n. 6 al 9 a Roberto Cosio.

Abstract

Il tema delle delocalizzazioni conosce una nuova regolamentazione nella legge di bilancio del 2022.

L'Autore, dopo avere ricordato i precedenti normativi, si sofferma sulle molteplici questioni ermeneutiche che la nuova disciplina solleva.

Nella parte finale del contributo vengono esaminate questioni di carattere costituzionale e di possibile contrasto con l'ordinamento dell'Unione europea.

Parole chiave: Delocalizzazione – Nozione – Procedura - Sanzioni

The topic of delocalisation has been newly regulated by the 2022 Budget Law.

The Author, after recalling the previous regulations, dwells on the many hermeneutical issues raised by the new rules.

In the final part of the contribution, he examines the constitutional issues and the possible conflicts with European Union law.

Keywords: Delocalisation – Notion – Procedure – Sanctions

Sommario: 1. Le delocalizzazioni nella società liquida. – 2. I precedenti: tra fallimenti legislativi e interventi giurisprudenziali. - 3. La legge n. 234 del 2021. Finalità e ambito di applicazione. – 4. La procedura. – 5. Le sanzioni. – 6. Una questione di legittimità costituzionale. – 7. Il possibile contrasto con la libertà d'impresa e di stabilimento. Sull'ammissibilità del rinvio pregiudiziale alla CGUE. – 8. (segue) Identificazione ed interpretazione dei principi in gioco nella Carta dei diritti fondamentali. – 9. (segue) Il bilanciamento dei principi.

1. Le delocalizzazioni nella società liquida.

Le delocalizzazioni consistono, nella definizione contenuta nell'enciclopedia Treccani, nel “trasferimento del processo produttivo, o di alcune fasi di esso, in aree geografiche o Paesi in cui esistono vantaggi competitivi”; quali: minor costo dei fattori produttivi (in particolare la manodopera), regimi fiscali più favorevoli, prossimità fisica a mercati più ampi e dinamici, opportunità di migliorare l'accesso a reti di fornitura¹.

La delocalizzazione “costituisce (...) un atto di gestione e una tecnica di law shopping volta a decentralizzare la regolamentazione”² e rappresenta l'espressione più puntuale del moderno “capitalismo geograficamente mobile”³.

Sul mercato dei beni si assiste generalmente a un aumento della competitività.

¹ Sul tema, si veda F GALGANO, *La globalizzazione nello specchio del diritto*, Bologna, 2006, 86 ss e 157 ss

² Testualmente, C. BERNARD, *Social dumping and race to the bottom: some lessons for the European Union from Delaware?*, ELR, 2000, 57 ss.

³ Cfr. DE LUCA TAMAJO, *L'accordo di Pomigliano: una storia italiana*, ADL, 2011, 1080.

Sul mercato del lavoro si osservano variazioni rilevanti nei livelli del salario e dell'occupazione, sia nel paese di origine che in quello di destinazione.

La delocalizzazione implica una frammentazione del processo produttivo.

Nella società liquida, scrive Bauman⁴, tutto è momentaneo, fluido, cangiante e precario.

“Il passaggio dal capitalismo pesante a quello leggero, dalla modernità solida a quella liquida, potrebbe rivelarsi una frattura più radicale e gravida di conseguenze dello stesso avvento del capitalismo e della modernità. I lavori sicuri in aziende sicure sembrano ormai un ricordo del passato; né esistono specializzazioni ed esperienze che, una volta acquisite, possano garantire un posto di lavoro certo e, soprattutto, duraturo”.

Il fenomeno non si presta, però, ad una valutazione univoca.

Bisogna distinguere l'impresa “produttiva” da quella “predatoria”, incentivando la prima e “neutralizzando invece la bisca finanziaria”⁵.

Una politica imprenditoriale che punti esclusivamente ad incrementare i profitti degli azionisti è miope e di breve durata.

L'impresa produttiva ha cura della sua immagine e della sua reputazione commerciale.

La creazione di un ambiente di lavoro più sicuro e motivante, la riduzione del rischio di impresa si traduce in una possibilità di incrementi di valore per gli azionisti⁶.

Per l'impresa “predatoria”, viceversa, è irrilevante la riduzione dei livelli produttivi e occupazionali del sito produttivo dismesso.

Al beneficio di contributi pubblici segue una volatilizzazione dell'impresa verso lidi in cui viene assicurata la riduzione dei costi di produzione.

Alcune imprese, che spesso hanno beneficiato di incentivi statali collegati all'apertura di nuovi siti sul territorio nazionale, trasferiscono la produzione di intere filiere e produzioni di beni o servizi in siti locati in altri Paesi, usufruendo di trattamenti fiscali agevolati, salari più bassi e legislazioni più permissive.

Il fenomeno riguarda spesso le delocalizzazioni nell'Europa orientale⁷ ma, per effetto della globalizzazione, estende i suoi effetti anche in mercati esteri (ad es. la Cina).

Per arginare questo fenomeno è intervenuta la recente legge di Bilancio 2022, con misure, però, che non sembrano adeguate a risolvere il problema.

Ma occorre procedere per ordine, ricordando, sia pure in breve, la “storia” di questo intervento normativo che si snoda tra precedenti normativi e recenti interventi giurisprudenziali in tema di licenziamenti collettivi per cessazione dell'attività.

2. I precedenti: tra fallimenti legislativi e interventi giurisprudenziali.

La normativa di contrasto alla delocalizzazione è frammentata ed ispirata a finalità eterogenee.

⁴ Z. BAUMAN, *Modernità liquida*, Bari, 2011.

⁵ Cfr. G. TREMONTI, *Uscita di sicurezza*, Milano, 2012, 16. L'Autore ribadisce come bisogna combattere l'economia speculativa, non offrendo alla speculazione sostegno e garanzie pubbliche, ma all'opposto avviandola verso un'ordinata procedura fallimentare, così lasciando solo agli speculatori i rischi e i costi prodotti negli anni pregressi del loro azzardo” (p. 33).

⁶ Sul tema si veda G. CONTE, *L'impresa responsabile*, Milano, 2018, 29-30, 32, 59-61 e, più in generale, il Cap. X

⁷ L'80 per cento delle imprese italiane che hanno intrapreso la via delle delocalizzazioni ha scelto Paesi come la Repubblica Ceca, Slovenia, Bulgaria, Polonia, Romania e Ungheria.

Sul piano europeo⁸ si ricordano i vincoli per la concessione di aiuti di Stato a finalità regionale (sottoposte all’obbligo di notifica individuale alla Commissione e a controlli rigorosi) e la normativa che riguarda i programmi co-finanziati dai Fondi SIE, ovvero i fondi strutturali e di investimento europeo disciplinati dal regolamento n. 1060/2021⁹.

Sul piano nazionale, il fenomeno delle delocalizzazioni è stato regolato, in passato, dalla legge di stabilità del 2014 (L. n. 147 del 2013 che nei commi 60 e 61 dell’art. 1, prevedeva alcune norme sulla decadenza dei benefici ricevuti dalle imprese che delocalizzano la propria produzione) e dal decreto Dignità¹⁰ (artt. 5 e 6) che prevedeva due limiti alla delocalizzazione: il primo si applicava in relazione agli aiuti di Stato diretti a sostenere “investimenti produttivi” e riguardava le sole delocalizzazioni verso Stati extra-Ue o non aderenti allo spazio economico europeo (SEE); il secondo si applicava in relazione agli aiuti di Stato diretti a sostenere “investimenti produttivi specificamente localizzati” e riguardava ogni trasferimento al di fuori del sito produttivo incentivato¹¹.

Lo scarso impatto positivo di queste misure per contrastare il fenomeno della delocalizzazione ha sollecitato la presentazione di alcuni disegni di legge quali, ad esempio, il S. 2021 “recante misure per il contrasto alle delocalizzazioni e la salvaguardia dei livelli occupazionali” e il DDL 2206/2021 recante disposizioni “per sostenere i livelli occupazionali e produttivi e per contrastare la pratica della delocalizzazione delle attività produttive”¹².

Gli annunci di licenziamenti collettivi con cessazioni di attività decisi nel secondo semestre del 2021 (i casi GKN di Firenze¹³, Giannotti Ruote di Ceriano Laghetto in Brianza¹⁴ e dello stabilimento della Whirlpool di Napoli¹⁵) hanno accelerato la previsione di un nuovo modello normativo sulle delocalizzazioni.

⁸ Cfr. G. ZAMPINI, *Delocalizzazioni e tutela della occupazione nel governo multilivello del mercato globale. Problemi e prospettive*, Arg. dir. lav., n.5/2019, 980 ss.

⁹ Sul tema si veda R. TONELLI, *Delocalizzazione di imprese beneficiarie di aiuti di Stato: problemi e prospettive evolutive di una disciplina inefficace*, LDE, n. 4/20121.

¹⁰ Sul decreto dignità si veda L. TEBANO, *Limiti alle delocalizzazioni e modelli di aiuti*, in Decreto dignità e Corte costituzionale n. 194 del 2018, a cura di L. FIORILLO- A PERULLI, Torino, 2019, 123 ss.

¹¹ Sul tema V. BRINO, *Delocalizzazioni e misure di contrasto*, in Decreto dignità e Corte costituzionale n. 194 del 2018, a cura di L. FIORILLO- A PERULLI, cit., 115. Dello stesso Autore si veda *Diritto del lavoro e catene globali del valore*, Torino, 2020. Sulla delocalizzazione a livello regionale si rinvia a R. TONELLI, *Incentivi alle imprese e misure di contrasto alla delocalizzazione produttiva*, SI, n. 11/2019, 1303.

¹² Entrambi commentati da A. PERULLI, *Giustizia e ingiustizia della globalizzazione*, LDE, n. 4/20121. Si veda anche V. BRINO, *Dentro e oltre le delocalizzazioni: prove di responsabilizzazione delle imprese nello scenario globale?* LDE, n. 4/20121.

¹³ Trib Firenze 20 settembre 2021, dove si legge che il sindacato non può essere messo di fronte al fatto compiuto. Nel decreto si legge che “il comportamento antisindacale accertato è consistito – nella sua parte più significativa e lesiva degli interessi del sindacato ricorrente – nell’aver impedito al sindacato stesso di interloquire, come sarebbe stato suo diritto, nella delicata fase di formazione della decisione di procedere alla cessazione totale dell’attività dell’impresa”. Sul tema si veda A. POSO, *In claris fit interpretatio? Le relazioni sindacali “pericolose” alla GKN Driveline di Campi Bisenzio e le conseguenze sulla decisione aziendale di cessare l’attività d’impresa e avviare la procedura dei licenziamenti collettivi*, www.rivistalabor, 27 settembre 2021

¹⁴ Sulla vicenda si veda Trib. di Monza, 12 ottobre 2021, www.rivistalabor, 3 novembre 2021 e sentenza del Trib. di Monza, resa in sede di opposizione, del 28 gennaio 2022, , www.rivistalabor, 8 aprile2022, entrambe annotate da M. A. POLLAROLI

¹⁵ Cfr. Trib. Napoli, 3 novembre 2021, www.rivistalabor, con nota di M. FALSONE. Si veda, altresì, sul caso Caterpillar, Trib. Ancona, 22 febbraio 2022, www.rivistalabor, 28 febbraio 2022, con nota di A. POSO. Per un esame, complessivo, del contenzioso richiamato si veda l’intervista di A. POSO a R. DE LUCA TAMAJO, *Le relazioni industriali “politicamente*

Disciplina¹⁶ che deve essere esaminata nelle sue diverse articolazioni.

3. La legge n. 234 del 2021. Finalità e ambito di applicazione.

La disciplina contenuta nei commi da 224 a 238 della legge del 30 dicembre 2021, n. 234 si propone un progetto ambizioso: contrastare le delocalizzazioni delle aziende con misure che “garantiscono la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo”¹⁷.

Le disposizioni riguardano i datori di lavoro che, nell’anno precedente¹⁸, 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 (“stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale¹⁹) con “cessazione definitiva della relativa attività e con licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50”.

Tre considerazioni.

In primo luogo, la disciplina non si applica alle sole delocalizzazioni all’estero²⁰.

La disposizione, infatti, non si riferisce unicamente alle imprese (anche italiane) che delocalizzano all’estero ma anche a quelle che avendo un organico di almeno 250 dipendenti con presenze di almeno 50 dipendenti presenti nelle unità interessate, le chiudono, “magari prospettando una razionalizzazione dell’attività con un accorpamento in altra sede del territorio nazionale”²¹.

In secondo luogo, la procedura si applica non solo alla cessazione definitiva dell’attività dell’impresa ma anche quando il datore di lavoro decida di chiudere una singola unità produttiva, licenziando 50 o più dipendenti.

corrette” e il conflitto sindacale nella crisi aziendale, tra obblighi di informazione e consultazione preventivi e in corso di procedura, rispetto delle prerogative del sindacato e della libera iniziativa economica www.giustiziainsieme.it, 11 marzo 2022.

¹⁶ Tra i primi commenti si veda M. MISCIONE, *Il diritto del lavoro omnicomprensivo e la legge di bilancio 2022*, Lav. Giur., n. 2/2022, 113 ss.; R. COSIO, *Le misure sulle delocalizzazioni delle aziende nella legge di bilancio del 2022. Prime osservazioni*. Il giuslavorista, Focus 13 gennaio 2022. L. TRIA, *Tanta fatica ma poco lavoro: dallo Job Study del 1994 alle delocalizzazioni contemporanee*, LDE, n. 1/2022. Per la legislazione francese si veda P. LOKIEC, *La loi Florange o il licenziamento come extrema ratio*, LDE, n. 4/2021. Da ultimo, si veda il webinar organizzato dall’AGI Nazionale il 10/5/2022 sulle “Nuove misure sulle delocalizzazioni delle aziende nella legge di bilancio 2022” con relazioni di G. FERRIGHI “Benefici contributivi e fiscali, meccanismi sanzionatori: la legge di stabilità 2022”, V. M. TEDESCO, “Delocalizzazioni e chiusure aziendali nel diritto sovranazionale”, M. S. AGOSTINI “Delocalizzazioni e riduzioni di personale: obblighi procedurali tra legge e contratti collettivi” e F. AIELLO “La legge di bilancio ambito di applicazione e dubbi interpretativi della nuova normativa”.

¹⁷ Le misure di protezionismo sono, peraltro, armi a doppio taglio “perché inducono, prima o poi, analoghe ritorsioni da parte degli altri Paesi operanti all’interno dello stesso mercato”; in questi termini G. CAZZOLA, *Politically (in) correct – Guerra alle delocalizzazioni? Va vanti tu che a me viene da ridere*, Bollettino Adapt 20 dicembre 2021, n. 45.

¹⁸ Si pone il problema se il dato normativo debba essere inteso come diretto all’anno solare che precede l’avvio della procedura (e quindi una media calcolata sui 365 giorni precedenti l’invio della comunicazione oggetto della disciplina) ovvero l’anno di calendario precedente a quello in cui la procedura è avviata.

¹⁹ La norma prende come riferimento solo il territorio nazionale, indipendentemente dal numero dei dipendenti impiegati dal datore di lavoro all’estero.

²⁰ In questo senso si veda F. ROTONDI, *Norme anti-delocalizzazioni. È solo apparenza?* IPSOA quotidiano, 19 marzo 2022.

²¹ Cfr. E. MASSI, *Delocalizzazioni: procedura e criticità operative*, DPL, n. 12/2022, 714 ss.

In terzo luogo, in ordine alle modalità di calcolo del personale interessato si fa riferimento ad una media di lavoratori in forza con rapporto di lavoro subordinato, compresi i dirigenti e gli apprendisti²².

Per gli intermittenti²³ trova applicazione l'art. 18 del D.lgs. n. 81/2015 (ove il computo nell'organico dell'impresa va effettuato in proporzione all'orario effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre), mentre resta salva la modalità di calcolo dei lavoratori a tempo parziale (computo pro quota).

Per i lavoratori a tempo determinato si dovrebbe fare riferimento ai chiarimenti forniti dal Ministero del lavoro nella risposta ad interpello n. 30 del 19 novembre 2013, secondo il quale "ai fini della corretta determinazione della base di computo, occorre effettuare la somma di tutti i periodi di rapporto di lavoro a tempo determinato, svolti a favore del datore di lavoro nell'ultimo biennio e successivamente dividere il totale per 24 mesi".

Sono, infine, esclusi dal campo di applicazione della nuova disciplina i datori di lavoro che si trovino "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 di impresa di cui al decreto legge 24 agosto 2021, n. 118, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 ottobre 2021, n. 147"²⁴.

4. La procedura.

La comunicazione preventiva

I datori di lavoro, in primo luogo, dovranno **comunicare**, per iscritto, l'intenzione di procedere alla chiusura ad una pluralità di soggetti (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 dello sviluppo economico e all'ANPAL) "almeno novanta giorni prima dell'avvio della procedura di cui all'articolo 4 della legge n. 223/91" con l'indicazione: a) delle ragioni economiche, finanziarie, tecniche e organizzative della chiusura; b) del numero e dei profili professionali del personale occupato; c) del termine entro cui è prevista la chiusura.

La platea dei **destinatari della comunicazione preventiva è più ampia** rispetto alla procedura disciplinata dalla legge n. 223/91.

La ragione è ovvia.

Rispetto a quella procedura (della l. 223/91) la tutela degli interessi pubblici è più accentuata rispetto alla normale procedura per i licenziamenti collettivi e richiede una comunicazione più articolata rispetto ai destinatari.

Resta fermo, comunque, che per l'individuazione delle rappresentanze sindacali occorre fare riferimento alla sentenza della Corte costituzionale del 23 luglio 2013, n. 231.

²² Così derogando all'art. 47 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, a mente del quale "fatte salve le diverse previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla legge e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti".

²³ E. MASSI, *Delocalizzazioni: procedura e criticità operative*, cit., 715.

²⁴ Sul tema si veda G. CASTANO, *Relazioni industriali e contrattazione collettiva nella gestione delle crisi aziendali*, Working Paper Adapt, n. 2/2022.

In sostanza, l'effettiva partecipazione alle trattative, pur se non seguita dalla firma dell'accordo, diviene condizione necessaria e sufficiente per soddisfare il requisito dell'art. 19, comma 1, lett. b. dello Statuto dei lavoratori.

In ordine al **contenuto della comunicazione** occorre evidenziare che le "ragioni" della chiusura devono essere **più specifiche** rispetto ai "motivi che determinano la situazione di eccedenza" (della comunicazione di avvio della procedura di cui alla l. 223/91), ricomprendendo, oltre le ragioni tecniche e organizzative, **anche quelle "economiche e finanziarie"** alla base della chiusura.

Nell'interpretazione dell'inciso si possono ipotizzare due tesi.

Secondo una lettura riduttiva si potrebbe sostenere che le ragioni "economiche e finanziarie" sono solo quelle che si scaricano sull'organizzazione produttiva e del lavoro, non quelle afferenti alle generali strategie economico-imprenditoriali dei soggetti che operano sul mercato del lavoro.

Secondo una lettura estensiva, si potrebbe sostenere che sarebbe possibile richiedere notizie che attengono anche alla gestione complessiva dell'impresa.

La prima tesi può sembrare troppo riduttiva considerata l'esegesi della norma (innovativa rispetto al contenuto della l. 223/91) e alla ratio dell'intervento (che deve essere ricercata nella possibilità, per i destinatari della comunicazione, di intervenire nell'iter della decisione di chiusura).

La possibilità di conoscere i progetti di investimento, i cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione del lavoro e i trasferimenti dell'area produttiva non sembrano, di per sé, lesivi della libertà di iniziativa economica.

La seconda opzione interpretativa deve essere circoscritta alla luce di un necessario bilanciamento con un altro interesse meritevole di tutela: il diritto alla riservatezza su una serie di notizie attinenti all'impresa.

Diritto che si desume da una serie di norme contenute nel codice civile (ad es. art. 2105 c.c.) e nel diritto penale (artt. 622 e 623 c.p.).

Il confine tra informazione e riservatezza non può, peraltro, essere determinato a priori, rappresentando il frutto di un temperamento di interessi che si modulerà in relazione alle fattispecie concrete lette alla luce dei principi generali di buona fede e correttezza.

In ordine al **momento (dies a quo)** entro il quale la comunicazione deve essere effettuata occorre partire dal dato letterale.

La comunicazione va effettuata dal momento in cui il datore di lavoro "**intenda procedere** alla chiusura di una sede, di uno stabilimento, di una filiale o di un ufficio o reparto autonomo (...) con cessazione definitiva della relativa attività".

Sulla base dell'esegesi della disposizione si possono ipotizzare due interpretazioni.

L'obbligo sorge:

- a) dal momento in cui si constata che le decisioni strategiche o modificative dell'attività dell'impresa rendano necessari i licenziamenti collettivi;
- b) dal momento in cui si prevede che il datore di lavoro adotti le decisioni la cui conseguenza è la necessità dei licenziamenti collettivi.

L'interpretazione dell'inciso deve bilanciare due interessi: quello dei lavoratori per attivare tempestivamente una procedura (rafforzata) che tende a "garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale"; quello dell'impresa a mantenere un certo grado di flessibilità nelle scelte aziendali.

Un punto di equilibrio tra questi due interessi può consistere nel fissare il dies a quo nel momento in cui è **stata adottata una decisione strategica che lo costringe a prevedere o a progettare licenziamenti collettivi.**

Interpretazione che prende le mosse dalla esegesi della norma (“intende effettuare”), rispetta la ratio della disposizione (un inizio più anticipato della comunicazione potrebbe portare ad una illegittima compressione della libera iniziativa economica) ed in linea con le indicazioni che si desumono dalla giurisprudenza della Corte di giustizia (si veda, ad esempio, la famosa sentenza Junk²⁵).

I licenziamenti individuali per GMO e i licenziamenti collettivi intimati in violazione di questa previsione (mancanza della comunicazione o prima dello scadere del termine di novanta giorni) sono **nulli.**

Piano aziendale

I datori di lavoro, dopo aver effettuata la comunicazione, dovranno **elaborare**, entro 60 giorni dalla comunicazione, un piano (che non potrà avere una durata superiore ai 12 mesi) per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura (presentandolo agli stessi soggetti destinatari della comunicazione), contenente:

A) **Azioni programmate per la salvaguardia dei livelli occupazionali e gli interventi per la gestione non traumatica dei possibili esuberanti**, quali:

a1) il ricorso ad ammortizzatori sociali (con la possibilità di chiedere, secondo la previsione dell’art. 22-ter del D.lgs. n. 148/2015, qualora sia stato esaurito il plafond complessivo nel quinquennio mobile, ulteriori dodici mesi di Cigs finalizzata alla c.d. “transizione occupazionale”);

a2) La ricollocazione presso altro datore di lavoro (non necessariamente in rapporto di collegamento o rapporto con l’azienda che cessa l’attività);

a3) Le misure di incentivo all’esodo (con la possibile applicazione del c.d. “accordo di ricollocazione” previsto dall’art. 24-bis del D.lgs. n. 148/2015).

B) **Azioni finalizzate alla rioccupazione o all’autoimpiego**, quali:

b1) Formazione e riqualificazione professionale anche ricorrendo ai fondi interprofessionali;

C) **Cessione dell’azienda o di rami di azienda** con finalità di continuazione dell’attività, anche mediante cessione di azienda, o di suoi rami, ai lavoratori o a cooperative da essi costituite.

D) **Progetti di riconversione del sito produttivo**, anche per finalità socio-culturali a favore del territorio interessato.

Per tutte queste misure previste il datore di lavoro deve indicare “i tempi e le modalità di attuazione delle azioni previste”.

Esame congiunto

Il piano deve essere discusso con le rappresentanze sindacali (e gli altri soggetti istituzionali di cui al comma 224) **entro trenta giorni dalla sua presentazione.**

²⁵ CGUE sentenza 27 gennaio 2005, C- 188/03, Foro it., 2005, IV, 186, con nota di R. COSIO.

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 n. 223/91, né intimare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

Sorge una delicata questione: è possibile sanare, in sede di esame congiunto, eventuali vizi procedurali insorti in precedenza?

Sul tema, in attesa dei necessari chiarimenti giurisprudenziali, si può solo ricordare che la giurisprudenza, formatasi in tema di licenziamenti collettivi, si è mostrata ondivaga: ora ritenendo la soluzione possibile nel caso in cui l'imprenditore e le associazioni sindacali avessero comunque raggiunto un accordo e l'atto fosse passibile di integrazione²⁶; ora affermando che non fosse possibile alcuna sanatoria quando il vizio (o l'omissione) di una o più fasi precedenti avrebbe privato quelle successive di adempimenti e contenuti logicamente strumentali al perseguimento del risultato finale di evitare i licenziamenti collettivi²⁷.

Resta, poi, da vedere se sarà possibile applicare, in via analogica, la "sanatoria" prevista dalla legge Fornero (che ha aggiunto all'art. 4, comma 12 della l. n. 223/91, un secondo periodo) e in che limiti.²⁸

Qualora non venga raggiunto l'accordo, il datore di lavoro può avviare la procedura di licenziamento di cui alla legge n. 223/1991.

"In questo scenario, non trova applicazione l'art. 4, commi 5 e 6 della legge n. 223 del 1991".

La disposizione è ambigua.

Non è chiaro, infatti, se la disapplicazione della prima fase della procedura di confronto sindacale comporti una sorta di passaggio per saltum alla fase amministrativa o se, invece, ferma l'assenza di alcun obbligo per le OOSS di richiedere, a pena di decadenza, un confronto entro i sette giorni successivi alla ricezione della comunicazione di avvio della procedura di licenziamento collettivo, debbano comunque essere attesi i quarantacinque giorni previsti dalla legge.

Qualora, viceversa, l'accordo venga raggiunto dovrà essere sottoscritta una specifica intesa.

L'accordo deve contenere:

Per il datore di lavoro:

- a) **L'impegno** di realizzare le azioni contenute nel piano, nei tempi e con le modalità programmate;
- b) **L'obbligo** di comunicare mensilmente ai soggetti di cui al comma 224 "lo stato di attuazione del piano, dando evidenza del rispetto dei tempi e delle modalità di attuazione nonché dei risultati delle azioni intraprese".

Per i lavoratori interessati dal piano è prevista:

- a) La possibilità di beneficiare del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 22-ter del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 nella misura prevista dal comma 229;

²⁶ Cfr. Cass. sentenza S.U. 16 giugno 2000, n. 419.

²⁷ Cfr. Cass. sentenza 22 giugno 2012, n. 10424.

²⁸ Sul tema si veda G. MAMMONE, *La regolazione dei licenziamenti collettivi. Itinerari legislativi ed orientamenti giurisprudenziali*, pag. 138-139, in *Il licenziamento collettivo in Italia nel quadro del diritto dell'Unione europea* (a cura di R. COSIO, F. CURCURUTO e R. FOGLIA), Milano, 2016.

- b) L'accesso al programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) di cui all'art. 1, comma 324, della legge 30 dicembre 2020, n. 178.

Sul **piano dei benefici**, è prevista:

- a) L'applicazione dell'imposta di registro e le imposte ipotecaria e catastale nella misura fissa di 200 euro ciascuna in caso di cessione dell'azienda o di un ramo di essa con continuazione dell'attività e mantenimento degli assetti occupazionali, al trasferimento di beni immobili strumentali che per le loro caratteristiche non sono suscettibili di diversa utilizzazione senza radicali trasformazioni;
- b) Il pagamento delle imposte di registro, ipotecaria e catastale nella misura ordinaria in caso di cessazione dell'attività o di trasferimento per atto a titolo oneroso o gratuito degli immobili acquistati con i benefici del comma 237 prima del decorso del termine di cinque anni dall'acquisto.

5. Le sanzioni.

Il comma 227, sul piano civilistico, è chiaro.

In assenza dell'esperimento della procedura prevista dalla legge o, comunque, prima dello spirare del termine di 90 giorni, i licenziamenti individuali (per GMO) e i licenziamenti collettivi "sono nulli", con conseguenze sostanzialmente uniformi ed insensibili al fatto che il lavoratore sia assunto o meno con un contratto a tutele crescenti.

Sul piano amministrativo è previsto:

- a) Qualora il piano non contenga gli elementi di cui al comma 228 (o, addirittura, sia stato omissivo), il pagamento, da parte del datore di lavoro, del contributo di licenziamento di cui all'art. 2, comma 35, in misura pari al doppio.
- b) Il raddoppio delle sanzioni scatterà anche qualora il datore di lavoro sia inadempiente rispetto agli impegni assunti, ai tempi e alle modalità di attuazione del piano, di cui sia esclusivamente responsabile.

Le misure di contrasto non convincono.

Sul piano della dissuasività della sanzione sono troppo "leggere".

La bozza del decreto "anti delocalizzazioni" del 19 agosto 2021 prevedeva, ad esempio, il divieto di "accesso a contributi, finanziamenti o sovvenzioni pubbliche comunque denominate per un periodo di cinque anni dalla data di scadenza del termine per la presentazione del piano" (di mitigazione delle ricadute occupazionali ed economiche connesse alla chiusura).

Più in generale, è l'ottica del Legislatore che non si condivide.

La disciplina è "tarata" sulle c.d. imprese "predatorie" ma nulla dice per quelle "produttive".

Da questo punto di vista, non si tratta di punire chi delocalizza, quanto e soprattutto premiare le aziende che rimangono sul territorio o riportano le attività produttive in Italia.

Questa era l'ottica coltivata nel disegno di legge 2335 che risulta, però, totalmente ignorata nell'attuale testo in vigore.

Siamo in presenza dell'ennesimo fallimento legislativo²⁹?

L'applicazione della legge non mancherà di dare risposta alla domanda.

Si pone, comunque, una delicata questione sul piano costituzionale.

6. Una questione di legittimità costituzionale.

Per effetto della nuova disciplina prevista per il contrasto delle delocalizzazioni il blocco dei licenziamenti, per le imprese medio-grandi, è stato prorogato, di diritto o di fatto, fino al 31 marzo del 2022.

È vero che la nuova disciplina (che ha carattere strutturale) non è, direttamente, connessa con il blocco dei licenziamenti.

Ma la connessione con il blocco dei licenziamenti deriva da agevoli considerazioni di carattere sistematico.

In primo luogo, il blocco dei licenziamenti è stato prorogato fino al 31 dicembre 2021 per i datori di lavoro privati che, a partire dal 1° luglio 2021, hanno avuto accesso alla Cassa integrazione salariale ordinaria o straordinaria secondo quanto previsto dal Decreto Sostegni-bis e per i datori di lavoro individuati dall'art. 40 bis del d.l. 30 giugno 2021, n. 99³⁰.

In secondo luogo, il blocco dei licenziamenti si è esteso, di fatto, fino al 31 dicembre 2021 **anche** per i datori di lavoro che potevano accedere alla Cigo, alla Cigs o alla Cigs in deroga, anche se, in concreto, non lo hanno fatto perché “se si escludessero dall'ambito soggettivo del divieto i datori di lavoro che, pur potendo accedere agli ammortizzatori, non vi hanno fatto ricorso, si farebbe dipendere l'ambito del divieto da una decisione unilaterale dell'azienda, disancorandola da elementi obiettivi”³¹.

L'opinione, ancorché non vincolante, ha condizionato l'operato della gran parte delle aziende che hanno deciso di posticipare i licenziamenti al 2022.

Per effetto della normativa contenuta nella legge di bilancio le procedure di licenziamento collettivo, in concreto, non sono iniziate prima del mese di aprile (2022).

Il blocco ha superato i due anni di vita e pone, già sotto questo primo aspetto, un serio problema di legittimità costituzionale.

Il blocco dei licenziamenti deve conoscere una “fine” per non degenerare in una lesione della libertà d'impresa.

Un blocco dei licenziamenti, fino al 31 marzo 2022 (ancorchè limitato alle medie e grandi imprese), sembra collidere con il principio di proporzionalità combinato con il criterio di ragionevolezza che deve ispirare le scelte del Legislatore e le valutazioni dell'interprete.

In questo contesto, occorre bilanciare i diversi interessi in gioco tenendo conto degli indicatori economici e delle raccomandazioni che provengono dagli organi dell'Unione

²⁹ È stato sottolineato (L. FAILLA, *Divieto di delocalizzazioni: una procedura complessa. Con tanti rischi per le imprese*, IPSOA quotidiano, 5 febbraio 2022) che “la nuova norma si affianca, duplicandola, alla procedura di licenziamento collettivo e comporta, oltre ad un inutile allungamento dei tempi, anche non pochi e complessi adempimenti a carico delle aziende, con un aumento del rischio del contenzioso. Tutto da verificare, in concreto”.

³⁰ Cfr. R. COSIO, *Il blocco dei licenziamenti. Dai decreti “sostegni” al decreto lavoro*, LDE, n. 3/2021.

³¹ Tribunale di Venezia del 17 maggio 2021. Sul tema si veda M. DE LUCA, *Condizionalità ed ipotesi di esclusione (dalla seconda proroga) del blocco dei licenziamenti al tempo del covid-19: molto rumore per (quasi) nulla (note minime)*, WP CSDLE “Massimo D'Antona” n. 434/2021.

europea.

Sotto il primo profilo (gli indicatori economici), occorre tenere presente che nel terzo e quarto trimestre del 2021 si è verificato “un forte rimbalzo” del Pil pari a oltre il 6%³². Sotto il secondo profilo, occorre ricordare la Raccomandazione all’Italia della Commissione europea la quale, con grande chiarezza, aveva precisato che “più a lungo è in vigore” il blocco dei licenziamenti “e più rischia di essere controproducente, perché ostacola il necessario adeguamento della forza lavoro alle esigenze aziendali”. In questo contesto, la normativa della legge di bilancio solleva non poche perplessità sotto il profilo costituzionale anche per la possibile violazione del principio di affidamento, che rappresenta un principio costituzionale generale non scritto della nostra Carta costituzionale³³.

7. Il possibile contrasto con la libertà d’impresa e di stabilimento. Sull’ammissibilità del rinvio pregiudiziale alla CGUE.

È, peraltro, ipotizzabile un rinvio della questione alla Corte di giustizia.

Sul tema occorre operare un distinguo.

Per il divieto di licenziamenti individuali la Corte non ha competenza in assenza di una direttiva³⁴.

Per il divieto di licenziamenti collettivi, viceversa, una direttiva esiste (la n. 98/59).

Non solo.

Considerato che la disciplina italiana prevede una sorta di procedura collettiva rafforzata è evidente il collegamento con le materie di informazione e consultazione sindacale che costituiscono il “cuore” della direttiva.

In base alla ordinanza Balga³⁵ e alla sentenza Consulmarketing³⁶ è possibile sostenere la “competenza” della Corte di giustizia.

8. (Segue) Identificazione ed interpretazione dei principi in gioco nella Carta dei diritti fondamentali.

Ma quali sono i “principi”³⁷ che entrano in gioco?

³² Ovviamente, le previsioni di ripresa vanno, in questo momento, riviste con la guerra in Ucraina.

³³ Sul tema si veda F. MERUSI, *Buona fede e affidamento nel diritto pubblico. Dagli anni trenta all’alternanza*, Milano, 2001.

³⁴ Sul tema è sufficiente rinviare alla sentenza della Corte Cost. n. 194/2018.

³⁵ CGUE Ordinanza 4 giugno 2020, C-32/20.

³⁶ CGUE sentenza 17 marzo 2021, C- 652/19, Lav. Giur., n. 8-9/2021, con nota di R. COSIO.

³⁷ Tra le novità introdotte dalla Carta (per la ricostruzione del dibattito si veda L. TRUCCO, *Carta dei diritti fondamentali e costituzionalizzazione dell’Unione europea*, Torino, 2013) spicca la distinzione tra “diritti” e “principi” introdotta nel paragrafo 1 dell’art. 51, enunciata nel titolo dell’art. 52 e i cui effetti sono precisati nel paragrafo 5 di quest’ultimo articolo.

Già la Commissione, incaricata di redigere la prima versione della Carta, era consapevole dell’utilità di introdurre una distinzione tra “principi” e “diritti”, sia al fine di conseguire un ampio consenso all’interno della prima Convenzione, sia per facilitare l’applicazione pratica delle disposizioni della Carta (sul tema si veda G.

Sicuramente, come nel diritto nazionale, la libertà d'impresa e la tutela del posto di lavoro che trovano espressione negli artt. 16 e 30 della Carta dei diritti fondamentali.

In questo contesto, peraltro, entra in gioco anche la libertà di stabilimento tutelata dall'art. 49 del TFUE.

Rientra nell'ambito della libertà di stabilimento la situazione in cui una società stabilita in uno Stato membro cessa, in tutto o in parte, la sua attività delocalizzandola in altro Paese membro.

In questo contesto, la Corte di giustizia dovrebbe verificare se siamo in presenza di una "restrizione" della libertà di stabilimento.

In base alla giurisprudenza Gebhard³⁸, le restrizioni devono soddisfare quattro condizioni per essere compatibili con il diritto dell'Unione: esse devono applicarsi in modo non discriminatorio, essere giustificate da motivi imperiosi di interesse pubblico, essere idonee a garantire il conseguimento dello scopo perseguito e non andare oltre quanto necessario per il raggiungimento di questo.

La Corte, in questo contesto, dovrà esaminare se la misura prevista nella legge di bilancio vada "oltre quanto necessario per il raggiungimento" del suo scopo.

Occorre, poi, esaminare il profilo della possibile "compressione" della libertà d'impresa.

Dall'art. 52, paragrafo 1, della Carta risulta che la libertà d'impresa garantita dall'art. 16 della Carta non è assoluta, ma può essere oggetto di disciplina.

BRAIBANT, nel suo contributo *La Charte des droit fondamentaux de l'Union européenne*, Parigi, 2001, 44-46). Dal testo della Carta si evince che i "principi", a differenza dei "diritti", comportano un mandato ampio ai pubblici poteri, specie al legislatore. Il suo enunciato non definisce una situazione giuridica soggettiva, bensì talune materie generali e taluni risultati che condizionano l'attività di tutti i pubblici poteri.

I "diritti" si rispettano mentre i "principi" si osservano (art. 51, paragrafo 1) si legge nella Carta.

In sostanza, i "principi" non danno adito a pretese dirette per azioni positive da parte delle istituzioni dell'Unione o delle autorità degli Stati membri.

Nelle Spiegazioni si citano come esempi di principi riconosciuti nella Carta gli articoli 25 (diritto degli anziani), 26 (inserimento dei disabili) e 37 (tutela dell'ambiente). Si ricorda, altresì, che in alcuni casi è possibile che un articolo della Carta contenga elementi sia di un diritto sia di un principio, come negli articoli 23 (parità fra uomini e donne), 33 (vita familiare e vita professionale) e 34 (sicurezza sociale e assistenza sociale).

Sul tema si veda A. VON BOGDANDY, *I principi fondamentali dell'Unione europea*, Napoli, 2011.

Per orientarsi sulla materia è fondamentale la sentenza della Corte di giustizia, grande sezione, del 27 marzo 2014, C-314/12 (per la ricostruzione del dibattito, sul tema, si veda, C. MALBERTI, *Sub art. 16*, in *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, a cura di R. MASTROIANNI, O. POLLICINO, S. ALLEGREZZA F. PAPPALARDO E O. RAZZOLINI, Milano, 2017, 311) che ha inquadrato tra i "principi" l'art. 27 della Carta in quanto la portata del "diritto" è circoscritta "nei casi e alle condizioni previsti dal diritto dell'Unione e dalle legislazioni e prassi nazionali".

Per produrre i suoi effetti, l'art. 27 della Carta deve "essere precisato mediante disposizioni del diritto dell'Unione o del diritto nazionale".

Sulla base di queste "coordinate" appare corretto classificare tra i "principi" anche gli artt. 16 e 30 della Carta.

³⁸ CGUE sentenza 30 novembre 1995, C- 55/94, punto 37.

L'art. 16 della Carta³⁹ recita che “la libertà d’impresa è riconosciuta conformemente al diritto dell’Unione e alle legislazioni e prassi nazionali”.

La libertà di determinare la natura e la portata dell’attività, come ha precisato la Grande sezione della Corte di giustizia nella sentenza del 21 dicembre 2016⁴⁰, è un diritto fondamentale per l’impresa e “la decisione di procedere a un licenziamento collettivo rappresenta una decisione fondamentale nella vita dell’impresa”.

Ma questo principio va bilanciato con le finalità sociali che, nella giurisprudenza della Corte di giustizia, hanno trovato sempre più spazio e rilevanza.

La tutela dei lavoratori rientra tra le ragioni imperative di interesse generale⁴¹.

La Corte di giustizia ha già ammesso che le considerazioni attinenti al mantenimento dell’occupazione possono costituire, in determinate circostanze e a certe condizioni, giustificazioni per una normativa nazionale limitativa⁴².

L’Unione europea non soltanto instaura un mercato interno ma si adopera per lo sviluppo sostenibile dell’Europa.

“Poiché dunque l’Unione non ha soltanto una finalità economica ma anche una finalità sociale, i diritti che derivano dalle disposizioni del Trattato relative alla libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali devono essere bilanciati con gli obiettivi perseguiti dalla politica sociale tra i quali figurano in particolare, come risulta dall’art. 151, primo comma, TFUE, la promozione dell’occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro l’emarginazione”⁴³.

Identificati (ed interpretati) i “principi” in gioco occorre effettuare un bilanciamento.

8.(Segue) Il bilanciamento dei principi.

Il principio di proporzionalità e la tecnica del bilanciamento sono considerati il tratto essenziale dei moderni sistemi costituzionali.

La relazione stretta tra proporzionalità e diritti fondamentali si fonda sulla teoria di Alexy⁴⁴.

Le norme dei diritti fondamentali hanno generalmente carattere di principi e in caso di collisione con altre norme di diritti fondamentali sono oggetto di bilanciamento.

³⁹ Cfr. M. LIBERTINI, *L’iniziativa economica privata e l’economia sociale di mercato*, in *La metafora delle fonti e il diritto privato europeo – Giornate di studio per Umberto Breccia*, a cura di E. NAVARRETTA, Torino, 2015, 59.

⁴⁰ CGUE, sentenza 21 dicembre 2016, C-201/15, *Riv. it. dir. lav.*, 2017, II, 446 con nota di M. T. SALIMBENI, e *Labor*, 2017, 3, 299 con nota di G. CENTAMORE. Per una ricostruzione, in termini di teoria generale, della pronuncia si veda R. COSIO, *Libertà d’impresa e tutela dei lavoratori nei licenziamenti collettivi*, LDE, n. 2/2018. Per una ricostruzione del dibattito dottrinale sulla sentenza si veda M. BIASI, *Liberty e Freedom nel blocco dei licenziamenti collettivi*, LDE, 3/2020.

⁴¹ CGUE sentenza 11 dicembre 2007, C-438/05, punto 77.

⁴² CGUE sentenza 25 ottobre 2007, C-464/05, punto 26.

⁴³ CGUE sentenza 21.12.2016, C- 201/15 punto 77.

⁴⁴ R. ALEXY, *Teoria dei diritti fondamentali*, Bologna, 2012, 156.

Alexy evidenzia lo stretto legame tra teoria dei principi e principio di proporzionalità in quanto “il carattere dei principi implica il principio di proporzionalità e questo implica quello”⁴⁵.

I conflitti tra principi costituzionali sono risolti per mezzo di un “enunciato di preferenza”, come lo chiama Alexy, la cui forma logica è: Il principio P1 ha più peso (ossia più valore) del principio P2 nel contesto X”⁴⁶.

Bilanciare due principi non è “riconciliarli” o trovare, tra essi, un “equilibrio”⁴⁷.

Il bilanciamento si risolve “nel concretizzare o specificare uno di essi in un determinato caso (...). Ma si tratta di una gerarchia assiologica, flessibile, mobile, instabile: dipende dal caso in discussione”⁴⁸.

Secondo Alexy, l’enunciato di preferenza stabilisce una “relazione di precedenza condizionale”⁴⁹, se si danno le condizioni C1, P1 prevale su P2; se si danno le condizioni C2, P2 prevale su P1.

Nei processi applicativi delle norme sui diritti fondamentali “la tecnica del bilanciamento è, essa stessa, la forma di decisione, la quale consiste in un giudizio di prevalenza di uno o l’altro dei principi che nel caso concreto vengono a confliggere, oppure di concorrenza dell’uno con l’altro in condizioni di reciproca limitazione”⁵⁰.

Il bilanciamento, comunque, deve essere effettuato in astratto e in concreto⁵¹.

Sul piano “astratto”⁵² viene in rilievo il rispetto del contenuto essenziale⁵³ della libertà d’impresa.

Non basta, quindi, una limitazione prevista dalla legge ma occorre che tale limitazione non leda il “contenuto essenziale” del principio in gioco (nella specie la libertà d’impresa) rispettando il principio di proporzionalità⁵⁴.

Principio (di proporzionalità) che impone un bilanciamento, in concreto, dei principi in gioco.

In questo contesto, il carattere generico e impreciso della formulazione dei commi da 224 a 238 della legge del 30 dicembre 2021, n. 234 (con le incertezze interpretative che, fin

⁴⁵ R. ALEXY, *Teoria dei diritti fondamentali*, cit., 157.

⁴⁶ R. ALEXY, *Teoria dei diritti fondamentali*, cit., cap. 3.

⁴⁷ G. PINO, *Diritti e interpretazione. Il ragionamento giuridico nello Stato costituzionale*, Bologna, 2010, 182 ss.

⁴⁸ R. GUASTINI, *Saggi scettici sull’interpretazione*, Torino, 2017, 99.

⁴⁹ R. ALEXY, *Teoria dei diritti fondamentali*, cit., 52.

⁵⁰ L. MENGONI, *L’argomentazione nel diritto costituzionale, Ermeneutica e dogmatica giuridica*, Milano, 1996, 122.

⁵¹ Sull’importanza del bilanciamento “in concreto” si veda R. GUASTINI, *Interpretare e argomentare*, Milano, 2011, 205.

⁵² R. COSIO, *La proroga del blocco dei licenziamenti. La compatibilità con l’ordinamento dell’Unione europea*, *Mass. giur. lav.*, 4/2020.

⁵³ Sul “contenuto essenziale” dei diritti e libertà si confrontano due scuole di pensiero, a seconda che a tale nozione venga attribuito un carattere assoluto o relativo. Sul tema si veda A. BALDASSARE, *Diritti della persona e valori costituzionali*, Torino, 1997, 97. Per un’analisi della giurisprudenza della Corte di giustizia, sul tema, si veda L. CASTELLI, *Alla ricerca del “limite dei limiti”: il contenuto essenziale dei diritti fondamentali nel dialogo delle Corti*, *aic.* 1/2021 (23 febbraio 2021).

⁵⁴ Sul tema si veda A. RUGGIERO, *Il bilanciamento degli interessi nella Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea. Osservazioni di diritto comparato a margine dell’art. 52*, Padova, 2004.

dal suo nascere, ha generato) potrebbe comportare un grave pregiudizio alla libertà d'impresa considerato che si tratta di decisioni il cui carattere essenziale nella vita dell'impresa è evidente⁵⁵.

Non occorre dimenticare, in questo contesto, che la direttiva 98/59 non incide, in alcun modo, “sulla libertà di giudizio” del datore di lavoro “in merito al se e al quando debba elaborare un piano di licenziamento collettivo”⁵⁶.

⁵⁵ Cfr. CGUE sentenza 4 giugno 2002, C-483/99, punti 50 e 51.

⁵⁶ Cfr. CGUE 12 febbraio 1985, C-284/83, punto 15.