



Alert | Labour

Le misure di contrasto alle «delocalizzazioni»,
alla luce della Legge di Bilancio 2022.

I vincoli in sintesi

Il fenomeno delle delocalizzazioni in Italia

Il fenomeno della «delocalizzazione» è ricondotto, nella sua accezione negativa, al trasferimento di attività verso Paesi che offrono **maggiori vantaggi competitivi**, derivanti da **minori costi** (spesso di manodopera), da una **minore regolamentazione del mercato del lavoro**, nonché da **regimi fiscali più favorevoli**.

Le conseguenze sono molteplici, sotto un profilo economico/sociale/produttivo, ma risultano ancor più gravi ove l'impresa benefici di **agevolazioni pubbliche**.

Per arginare il fenomeno è stata introdotta (a livello europeo, statale e regionale), una **serie di vincoli** applicabili alle imprese beneficiarie di agevolazioni pubbliche, che comportano, di norma, la **revoca dal beneficio** e la **restituzione delle somme erogate**.



La normativa UE: i Regolamenti

Il **Reg. UE n. 651/2014** prevede **agevolazioni** per vari costi connessi ad investimenti (inclusi i costi salariali per i posti di lavoro creati), a patto di non aver effettuato **delocalizzazioni** nei 2 anni precedenti la domanda di e con impegno a non farlo **nei 2 anni successivi al completamento dell'investimento**.

Il **Reg. UE n. 1060/2021**, invece, stabilisce che le spese a sostegno di una delocalizzazione non sono ammissibili al contributo dei Fondi SIE (i Fondi strutturali e di investimento europei) e che lo **Stato membro restituisce il contributo ricevuto** se, entro **5 anni** dal pagamento finale al beneficiario, **l'attività produttiva** viene cessata o trasferita al di fuori della regione interessata dal beneficio.



La normativa interna: il Decreto Dignità

L'**art. 5** stabilisce la **decadenza** dal beneficio, con **restituzione** delle somme erogate per le imprese che:

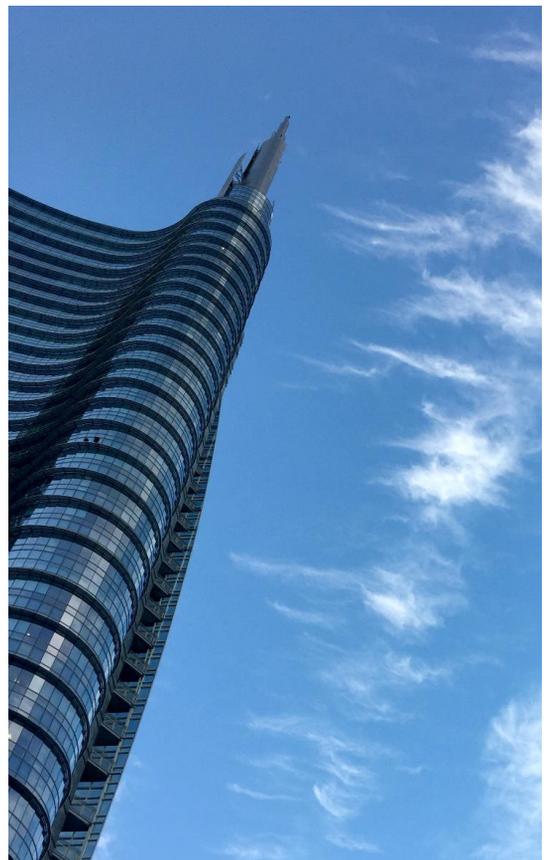
- abbiano beneficiato di un aiuto di Stato per **l'effettuazione di «investimenti produttivi»** e delocalizzino l'attività interessata al di fuori dell'UE;
- abbiano beneficiato di aiuti di Stato che prevedano **«investimenti produttivi specificamente localizzati»** e abbiano delocalizzato l'attività economica interessata dal beneficio al di fuori dell'ambito territoriale specificamente localizzato.

L'**art. 6** stabilisce la **decadenza** dal beneficio ove, fuori dei casi di giustificato motivo oggettivo, si riduca **oltre il 50%** il n. degli addetti all'unità produttiva interessata nei **5 anni** successivi al completamento dell'investimento.

La normativa interna: le leggi regionali

In aggiunta, molteplici sono anche le normative adottate dalle Regioni per contrastare il fenomeno delle delocalizzazioni. Si tratta di leggi applicabili:

- limitatamente **agli aiuti di Stato di competenza regionale**;
- esclusivamente **nella circoscrizione regionale nella quale sono promulgate.**



Legge di Bilancio: oltre le «delocalizzazioni»

A far data dal **1 gennaio 2022** i datori di lavoro con una media di **almeno 250 unità nell'anno precedente**, se intendono **chiudere una sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo** sul territorio nazionale, con **cessazione definitiva della relativa attività**, e **licenziare almeno 50 dipendenti**, sono tenuti a seguire una particolare procedura prima di procedere all'attivazione della procedura di licenziamento collettivo ex art. 223/91.

La nuova procedura **non si applica** alle aziende in una situazione di probabile crisi o insolvenza e che possono accedere alla procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa prevista dal D.L. 118/21 (conv. in L. 147/21).

Fase 1: L'informativa e la procedura

Almeno 90 gg. prima dell'avvio della procedura di licenziamento collettivo ex L. 223/91 l'impresa deve **comunicare per iscritto** a Rsa/Rsu, sindacati territoriali comparativamente più rappresentativi, Regioni interessate, Ministero del lavoro **procedere alla chiusura** indicando le ragioni economiche, finanziarie, tecniche e

organizzative della chiusura, il numero e i profili professionali del personale occupato e il termine entro cui è prevista la chiusura.

Fase 2 e 3 – il «piano»: discussione e conclusione

Entro 60 gg. dalla comunicazione l'impresa deve elaborare un **piano**, della durata massima di 12 mesi, **per limitare le ricadute occupazionali e economiche** derivanti dalla chiusura, e presentarlo ai sindacati e agli enti.

Entro 30 gg. dalla presentazione il piano viene **discusso**. Se si trova l'accordo viene sottoscritto il piano altrimenti si procede con i licenziamenti.

La procedura di **licenziamento collettivo** ex L. 223/91 può essere iniziata **solo dopo la conclusione dell'esame** del piano e della firma dell'eventuale accordo, e comunque non prima di 90 gg. dalla comunicazione

Conseguenze e sanzioni in caso di violazione della procedura

I licenziamenti (individuali per GMO e collettivi) intimati in mancanza della comunicazione prevista dalla Legge di Bilancio o prima dello scadere del termine di 90 gg. sono **nulli**.

Il cd. **ticket licenziamento** è dovuto in misura pari al **doppio** (rispetto a quello previsto in generale per i licenziamenti collettivi senza accordo): se manca il piano, se il piano non è completo, se il datore di lavoro non rispetta gli impegni assunti nel piano.



Experience the future of law, today

Today, you need smart lawyers who bring even more to the table than legal advice and memorandums. You need to work better, faster and with lower total cost. That takes someone who knows your business and your industry, yet thinks and works in new ways. A steady hand at the center of the transformation all around us. An expert in law, commerce and technology, who is able to serve you globally.

To make an impact that matters, you need an accomplished confidante who is both pragmatic and pioneering.

Deloitte Legal invites you to experience the future of law, today. Meet current obligations more effectively while anticipating future opportunities.

Automate complicated and time-consuming legal activities. Benefit from a commercial mindset that integrates legal, business and industry expertise. Draw upon our experience with business operating model transformation.

As you lead your enterprise through unprecedented complexity and change, we'll work with you not just for you. Working together, you're empowered to make confident decisions, guide your business and take advantage of possibilities.

Experience the future of law, today.

Key contacts Data Protection Team

Luca Failla

Partner | Head of Employment and Benefit

lufailla@deloitte.it

Stefano Miniati

Director

sminiati@deloitte.it

Monica Rattone

Manager

mrattone@deloitte.it

Jessica Silla

Lawyer

jsilla@deloitte.it

Deloitte.

Legal

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the “Deloitte organization”). DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more.

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms or their related entities (collectively, the “Deloitte organization”) is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser. No representations, warranties or undertakings (express or implied) are given as to the accuracy or completeness of the information in this communication, and none of DTTL, its member firms, related entities, employees or agents shall be liable or responsible for any loss or damage whatsoever arising directly or indirectly in connection with any person relying on this communication. DTTL and each of its member firms, and their related entities, are legally separate and independent entities.