

RADICAMENTO NEL TERRITORIO E DIRITTO DEL LAVORO¹

Domenico Mezzacapo

Professore ordinario di Diritto del Lavoro Sapienza Università di Roma

Abstract [It]: Il saggio, seppur brevemente, si sofferma su alcuni collegamenti tra radicamento del territorio e diritto del lavoro. Sono affrontate tre tematiche: la determinazione giudiziale della giusta retribuzione; la contrattazione di prossimità e il regime dei licenziamenti "per delocalizzazione". Tutte queste tematiche mettono in evidenza la tensione, oggi particolarmente evidente, tra l'istanza "ontologica" di tutela della persona che lavora, della quale il diritto del lavoro è tradizionalmente garante, e le esigenze di sostenibilità del lavoro in funzione della competitività delle imprese e della salvaguardia dei livelli occupazionali.

Abstract [En]: This essay briefly points out some connections between territorial rooting and labor law. Three issues are addressed: judicial determination of fair remuneration; proximity bargaining and "for relocation" discipline. All these issues highlight the current tension between the "ontological" instance of worker protection, which is traditional labor law core, and the labor sustainability needs, in the context of business competitiveness and the employment levels safeguarding.

SOMMARIO: 1. Delimitazione del campo di indagine - 2. La determinazione giudiziale della giusta retribuzione. - 3. La contrattazione collettiva di prossimità. - 4. I licenziamenti per delocalizzazione. - 5. Conclusioni.

1. Delimitazione del campo di indagine.

Il concetto di radicamento nel territorio presenta sicuramente molteplici punti di contatto con il diritto, in generale, e col diritto del lavoro, in particolare.

In generale, qualsiasi norma giuridica necessita di un ambito di applicazione anche territoriale, a prescindere dal maggiore o minore grado di estensione del territorio a cui si fa riferimento².

La valorizzazione del rapporto tra radicamento nel territorio e diritto potrebbe realizzarsi con lo sviluppo di serie politiche e pratiche volte a favorire la coesione sociale, l'inclusione economica e la sostenibilità ambientale, politiche volte ad incentivare gli investimenti a

¹ L'articolo costituisce una rielaborazione della relazione tenuta dall'autore al convegno *Il radicamento nel territorio tra globalizzazione e ri-globalizzazione* organizzato a Roma il 16 e il 17 novembre 2023 dal Dipartimento di Scienze Giuridiche e Politiche dell'Università degli Studi Guglielmo Marconi ed è destinato alla raccolta degli atti di prossima pubblicazione.

² Il territorio, tuttavia, è molto di più del mero ambito di applicazione spaziale del diritto di uno Stato e, secondo la dottrina prevalente, finisce per essere oggetto di un diritto della personalità dello Stato stesso. Cfr. P. BISCARETTI DI RUFFIÀ, voce *Territorio dello Stato*, in *Enc. dir.*, 1992, XLIV, 1992, p. 338.

lungo termine nelle infrastrutture locali, a promuovere modelli di impresa responsabili e a creare opportunità di lavoro equamente accessibili per tutti i membri della comunità.

In particolare, il diritto del lavoro ha ad oggetto, tradizionalmente, il lavoro nell'impresa e non può restare indifferente alle condizioni territoriali in cui l'impresa opera e, auspicabilmente, si radica³.

Sennonché, da un lato, la finalità ultima del diritto del lavoro è quella di tutelare la dignità della persona che lavora, anche e soprattutto per correggere situazioni di svantaggio territoriale⁴.

Questa istanza di tutela caratterizza la «funzione ontologica»⁵ del diritto del lavoro e si realizza in gran parte con la tecnica della inderogabilità⁶ delle norme di legge e di contratto collettivo, per eliminare la concorrenza al ribasso tra i lavoratori.

Dall'altro lato, la globalizzazione e la crisi economica mettono in discussione l'uniformità realizzata dall'inderogabilità⁷ e pongono sempre più al centro la questione delle differenziazioni sostenibili anche in funzione di salvaguardia dei livelli occupazionali⁸.

In questa sede, senza pretese di completezza, si cercherà di mettere in evidenza solo tre aspetti in relazione ai quali emerge un collegamento tra radicamento nel territorio e diritto del lavoro: la determinazione giudiziale della giusta retribuzione; la contrattazione collettiva "di prossimità"; la disciplina dei licenziamenti "per delocalizzazione".

2. La determinazione giudiziale della giusta retribuzione.

Un primo punto di contatto tra radicamento nel territorio e diritto del lavoro può riguardare la determinazione giudiziale della giusta retribuzione: occorre chiedersi, in particolare, se, ed eventualmente in che termini, le condizioni territoriali possano orientare il giudice nella determinazione dei trattamenti retributivi.

Come è noto, l'articolo 36 Cost. stabilisce il fondamentale diritto del lavoratore a una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente a

3 Sotto questo punto di vista, un primo «strumento utile anche al radicamento territoriale dell'impresa, che ne fa risaltare la responsabilità sociale verso la comunità territoriale» potrebbe essere la partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa. In tal senso cfr., anche per il virgolettato, L. ZOPPOLI, voce *Partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'azienda*, in *Enc. dir.*, Annali IV, 2011, p. 912. Come è noto, però, detta partecipazione in Italia è scarsamente praticata, sebbene segnali incoraggianti siano, da ultimo, registrati da L. VENDITTI, *Brevi note sulla evoluzione dei processi di coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa*, in corso di pubblicazione in *AmbienteDiritto.it*.

4 Cfr. L. ZOPPOLI, *Le nuove rappresentanze sindacali unitarie e il gattopardo democratico*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, III, p. 66, laddove l'A. sottolinea l'esigenza di «penetrare nella struttura di gestione dell'economia di mercato riattivandone il radicamento territoriale e sociale» e «contrastandone il potenziale disegualitario».

5 Cfr. G. SANTORO-PASSARELLI, *La funzione del diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, I, p. 353.

6 Cfr., per tutti, R. DE LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1976.

7 Vedi già M. PERSIANI, *Legge, giudice e contratto collettivo*, in *Dir. lav.*, 1977, I, p. 13 e ss. ed anche in ID., *I nuovi problemi della retribuzione*, Cedam, Padova, 1982, p. 1, laddove l'A. evidenzia come i giudici siano stati «polemicamente accusati di aver attentato all'efficienza delle imprese introducendo, nel rapporto di lavoro, prassi e istituti qualificati da un tasso di rigidità intollerabile». Si veda, poi, *infra*, nota 25.

8 Cfr. P. ICHINO, *La nozione di giusta retribuzione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, I, p. 741; G. SANTORO-PASSARELLI, *Crisi economica globale e valori fondanti del diritto del lavoro*, in *Dir. lav. merc.*, 2012, n. 3, pp. 425 e ss.. Cfr. anche S. BELLOMO, *Lavoro e dignità economica: giustizia retributiva ed interventi di sostegno al reddito e all'occupabilità*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2023, I, 217, che registra una pervasività ed una preponderanza, delle "logiche" di mercato e delle correlate spinte concorrenziali, «che hanno finito per debordare su un terreno, quello dell'azione sindacale e dell'autonomia collettiva, la cui vocazione originaria si esplica o dovrebbe esplicarsi in termini se non di contrasto di fisiologico contenimento di tali dinamiche».

garantire a questi e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa⁹.

Inoltre, l'art. 2099 c.c. permette al giudice di determinare la retribuzione (in caso di mancato accordo delle parti) tenendo conto ove occorra del parere delle associazioni professionali.

Tale riferimento alle associazioni professionali corporative, ormai non più esistenti, si reinterpretava identificando il contratto collettivo di diritto comune come parametro naturale di riferimento per la determinazione operata dal giudice.

L'interpretazione costituzionalmente orientata della norma consente a quest'ultimo di intervenire anche qualora le parti abbiano determinato una retribuzione non conforme al disposto dell'art. 36 Cost., muovendo della nullità della clausola per contrarietà alla norma costituzionale¹⁰.

Il contratto collettivo di diritto comune, dunque, svolge una funzione parametrica, identificando la retribuzione proporzionata e sufficiente.

Tale funzione, però, è stata messa in discussione dalla mancanza nel nostro ordinamento di una legge in tema di rappresentatività sindacale prima ancora che di una legge sul salario minimo. Sono attualmente depositati presso l'archivio del CNEL più di 900 contratti collettivi, molti dei quali siglati da soggetti sindacali di dubbia rappresentatività e contenenti trattamenti estremamente bassi¹¹.

Può essere opportuno, allora, chiedersi se il territorio possa rilevare quale parametro alternativo a quello del contratto collettivo nella valutazione del giudice.

Il Testo Unico sulla Rappresentanza Sindacale del 10 gennaio 2014, riprendendo quanto affermato in accordi interconfederali precedenti già a partire dal 1993, assegna al contratto collettivo nazionale la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale¹².

Il contratto nazionale assolve, sotto questo punto di vista, una funzione uniformante e solidaristica: sul fatto notorio che non tutti i territori sono ugualmente sviluppati e che molto diverse possono essere, di conseguenza, le condizioni di redditività delle imprese e di produttività del lavoro, può presumersi che detto accordo, nel determinare i trattamenti retributivi, abbia già operato una valutazione media affinché lo stesso lavoro, in qualsiasi parte del territorio nazionale, sia remunerato allo stesso modo¹³.

9 Cfr., per tutti, T. TREU, *Sub. Art. 36*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della Costituzione, Rapporti economici*, Zanichelli – Il Foro italiano, Bologna - Roma, 1979, p. 72 e ss..

10 Non sembra così rilevante, invece, ai fini pratici, se l'effetto integrativo si realizzi in applicazione dell'art. 2099, comma 2, come se la clausola nulla, in quanto improduttiva di effetti, debba considerarsi non apposta, con il riproporsi della situazione di mancata determinazione della retribuzione regolata dalla norma, oppure se tale opzione interpretativa risulti preclusa, a favore di un meccanismo di integrazione del contratto incentrato sull'«efficacia sostitutiva propria dello stesso art. 36», rispetto alla quale l'art. 2099, comma 2, passerebbe in secondo piano, rilevando tutt'al più «all'unico scopo di precisare, nel caso concreto, i criteri generici di determinazione del corrispettivo, espressi dal precetto costituzionale». Cfr., per tutti, e anche per il virgolettato, T. TREU, *Onerosità e corrispettività nel contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1968, p. 167, con qualificati riferimenti.

11 P. PASCUCCI, *La giusta retribuzione nei contratti di lavoro oggi*, in ASSOCIAZIONE ITALIANA DI DIRITTO DEL LAVORO E DELLA SICUREZZA SOCIALE, *Annuario di Diritto del Lavoro n. 54, La retribuzione*, Giuffrè, Milano, 2018, p. 64. Si veda, per i dati completi, il 18° *Report Periodico dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti depositati nell'Archivio CNEL*, aggiornamento 31 Dicembre 2023, in www.cnel.it.

12 Testo Unico sulla Rappresentanza Confindustria – Cgil, Cisl e Uil del 2014, Parte terza: titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale.

13 V. BAVARO, *Il giusto salario e la giurisprudenza italiana. Note critiche*, in P. ALBI (a cura di), *Salario minimo e salario giusto*, Giappichelli, Torino, 2023, p. 68.

In conformità alla menzionata scelta del sistema di relazioni industriali italiano, ed in coerenza con la finalità stessa perseguita dall'art. 36 Cost. di impedire ogni forma di sfruttamento del lavoratore, la giurisprudenza¹⁴ individua nella retribuzione stabilita dal contratto nazionale di categoria il naturale parametro di riferimento per la determinazione della giusta retribuzione, con onere del giudice di motivare la scelta di parametri diversi.

Sennonché, secondo un primo orientamento, la diversa determinazione del giudice non potrebbe «trovare comunque motivazione nel richiamo a condizioni ambientali e territoriali quali l'ambiente socio-economico depresso e il costo della vita»¹⁵.

Viceversa, secondo altra parte della giurisprudenza¹⁶, sarebbe possibile valutare l'inadeguatezza, in eccesso, delle retribuzioni contrattualmente previste anche alla luce di specifiche situazioni locali, dell'ambiente socio-economico depresso e del costo della vita.

In quest'ottica, dunque, le condizioni territoriali potrebbero costituire un parametro alternativo alla quantificazione prevista dal contratto collettivo di riferimento per la determinazione della giusta retribuzione.

Secondo una ricostruzione ancora diversa¹⁷, le condizioni territoriali possono essere un adeguato parametro di riferimento non in astratto, ma solo in concreto, una volta contestualizzata meglio l'intera vicenda. Secondo questo orientamento, pertanto, le condizioni dei luoghi possono orientare il giudice nella determinazione della giusta retribuzione ex art. 36 Cost, ma solo nel caso in cui si accerti, oltre alle condizioni economiche sfavorevoli del territorio di riferimento, anche che l'azienda subisca gli effetti negativi dell'operare in una zona economicamente depressa.

Autorevole dottrina¹⁸ ha evidenziato come l'utilizzare parametri diversi da quanto indicato dalla contrattazione collettiva, sarebbe «un atto (...) "di superbia", perché frutto della presunzione di poter fissare autonomamente – in esplicita polemica con la contrattazione collettiva – un valore la cui determinazione è rimessa proprio a quest'ultima, che appunto rappresenta l'istituzione alla quale risulta naturalmente affidata, in un'economia di mercato, la responsabilità del governo del sistema dei salari».

Lasciare che fattori ambientali influiscano nella determinazione della giusta retribuzione, dunque, andrebbe a privare la contrattazione collettiva nazionale della sua storica funzione di autorità salariale¹⁹, nonché ad aumentare l'attuale divario tra nord e sud.

Infatti, seppur astrattamente, una retribuzione inferiore a quella prevista dal contratto collettivo nazionale possa senz'altro risultare proporzionata e sufficiente in una zona

¹⁴ Cfr., da ultimo, Cass. 2 ottobre 2023, n. 27711.

¹⁵ Cass. 25 febbraio 1994, n. 1903; Cass. 14 maggio 1997, n. 4224. Si veda anche Cass. 15 novembre 2001, n. 14211.

¹⁶ Cass. 14 dicembre 2000, n. 27591; Cass. 18 marzo 2004, n. 5519. Si veda anche Cass. 31 gennaio 2012, n. 1415, sulla possibilità per il giudice di far riferimento al contratto collettivo aziendale anziché a quello nazionale, in quanto rispondente al principio di prossimità all'interesse oggetto di tutela, pur se peggiorativo rispetto al secondo.

¹⁷ Cass. 17 gennaio 2011, n. 896. Nel caso in esame, relativo ad una controversia riguardante una ricevitoria Lotto operante in una zona depressa, non è stato ritenuto sufficiente un generico riferimento, disancorato da elementi concreti, alle retribuzioni correnti nelle piccole imprese operanti nel meridione d'Italia invece che a quelle della specifica categoria. Si è, invece, tenuto conto del fatto notorio che condizioni territoriali depresse possono favorire determinate attività (nel caso di specie il gioco del lotto e affini) e contribuire a farle prosperare.

¹⁸ F. LISO, *Autonomia collettiva e occupazione*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1998, p. 209.

¹⁹ V. BAVARO, *Il giusto salario e la giurisprudenza italiana. Note critiche*, op. cit., p. 68.

considerata depressa, per il minor costo della vita in quel determinato territorio. Ma allargando il campo di indagine, la determinazione giudiziale al ribasso della retribuzione in ragione del maggior potere d'acquisto rischia di accentuare le condizioni di sottosviluppo del territorio stesso e di alimentare le disuguaglianze tra lavoratori.

3. La contrattazione collettiva di prossimità.

Un ulteriore punto di collegamento tra radicamento nel territorio e diritto del lavoro, che muove dalle possibili relazioni e dinamiche tra parti sociali sul territorio stesso è quello della contrattazione collettiva "di prossimità".

I contratti collettivi "di prossimità" sono disciplinati dall'articolo 8 della l. n. 138 del 2011²⁰, disposizione che, fin dalla sua emanazione, non ha cessato di alimentare il dibattito dottrinale²¹.

I contratti collettivi "di prossimità" altro non sono che contratti aziendali o territoriali che, stipulati da particolari soggetti²², possono esplicare una efficacia *erga omnes* nonché una efficacia derogatoria anche di norme inderogabili di legge, con riguardo a numerose materie²³ e nel rispetto di determinati limiti²⁴ e specifiche finalità²⁵.

L'art. 8 è anch'esso figlio della crisi economica e "sdogana", seppur con senza dirlo espressamente, l'esigenza di liberarsi dall'«uniformità oppressiva»²⁶ realizzata dalle norme inderogabili di legge e di contratto collettivo per legittimare, seppur con l'intermediazione

20 Conv. con mod. dalla l. n. 148 del 2011.

21 Cfr., per tutti, G. SANTORO-PASSARELLI, *Accordo interconfederale 28 giugno 2011 e art. 8 d.l. 138/2011 conv. con mod. l. 148/2011: molte divergenze e poche convergenze*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 6, pp. 1224 e ss., nonché, ID. *Il contratto aziendale in deroga*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 254/2015; A MARESCA, *La contrattazione collettiva dopo l'art. 8, d.l. 13 agosto 2011 n. 138*, in *www.cuorecritica.it*, 15 settembre 2011, fino ai più recenti G. PIGLIALARMI, *La contrattazione di prossimità nella riflessione della dottrina giuslavoristica: una rassegna di questioni*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2023, I, p. 605; M. MAGNANI, *Ancora sulla contrattazione di prossimità*, in *Dir. rel. ind.* 2023, 3, pp. 575 e ss.; M. FERRARESI, *Si consolida la lettura costituzionalmente orientata dell'articolo 8 - (note a margine di Corte costituzionale n. 52/2023)*, in *Dir. rel. ind.*, 2023, III, p. 677.

22 Contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda e stipulati sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali.

23 Materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- d) alla disciplina dell'orario di lavoro;
- e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio.

24 Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro.

25 Maggiore occupazione, qualità dei contratti di lavoro, adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, emersione del lavoro irregolare, incrementi di competitività e di salario, gestione delle crisi aziendali e occupazionali, investimenti e avvio di nuove attività.

26 A. VALLEBONA, *L'efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali: si sgretola l'idolo della uniformità oppressiva*, in *Mass. giur. lav.*, 2011, p. 682.

sindacale, regolamentazioni pattizie peggiorative, principalmente in funzione di esigenze di competitività delle imprese e di salvaguardia dei livelli occupazionali.

Tra i soggetti legittimati a stipulare tali contratti spiccano, per quanto di maggiore interesse in questa sede, le associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale.

Va rilevato che all'interno del nostro sistema produttivo, i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello territoriale non godono di una diffusione significativa. Invero, una caratteristica storicamente assunta dal nostro sistema contrattuale è proprio il suo carattere bipolare, ovverosia fondato sul doppio livello di contrattazione, nazionale e aziendale.

Inoltre, l'accertamento della maggiore rappresentatività comparata costituisce un problema di difficile soluzione già al livello nazionale, e ancora di più al livello territoriale.

Il concetto, come è noto, nasceva per selezionare contratti collettivi e non soggetti sindacali²⁷. Una volta riferito a soggetti sindacali, in assenza di strumenti di misurazione della rappresentatività sindacale, diventa inevitabilmente una variante semantica della tradizionale maggiore rappresentatività²⁸, che però non è tradizionalmente declinato al livello territoriale. Una volta associato al criterio maggioritario di stipulazione, pure previsto dall'art. 8, la norma sembra allora limitarsi ad indicare la necessità che i contratti siano stipulati da almeno due degli attori riconducibili alle tre grandi confederazioni storiche, con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori per governare efficacemente il dissenso sindacale²⁹.

Il che, del resto, era tutto sommato uno degli obiettivi della norma alla luce del contesto sindacale in cui si inseriva, caratterizzato da un alto livello di conflittualità tra la CGIL, da un lato, e CISL e UIL dall'altro, in un momento storico in cui il contratto aziendale, da dispensatore di benefici, finiva per assumere sempre più spesso la funzione di distribuire sacrifici, in nome della competitività aziendale e sovente sotto minacce, più o meno velate, di delocalizzazione delle attività.

Indubbiamente, l'efficacia *erga omnes* stabilita per legge può sollevare dubbi di legittimità costituzionale con riferimento all'art. 39, quarto comma, Cost.

Sennonché, la Corte costituzionale, con la sentenza n. 52 del 2023, ha perso l'occasione di chiarire questi dubbi, evitando di decidere nel merito la questione per un difetto di motivazione da parte del giudice rimettente, "colpevole" di non aver dimostrato che il contratto aziendale di cui si discorreva appartenesse alla categoria dei contratti di prossimità di cui all'art. 8.

Venendo ora all'efficacia derogatoria, i contratti di prossimità operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie di loro competenza ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Si tratta certamente di un effetto di non poco conto, considerando che il diritto del lavoro ha sempre fondato le proprie basi sull'inderogabilità della disciplina legale a tutela dei lavoratori. A tal proposito, non è mancato chi ha addirittura paventato il rischio di una destrutturazione dell'intero diritto del lavoro, suscettibile di essere frammentato a misura di aziende, stabilimenti, gruppi e singoli territori, se non addirittura di singoli reparti (posto che

27 L. SILVAGNA, *Il sindacato comparativamente più rappresentativo*, in *Dir. rel. ind.*, 1999, pp. 211 e ss.

28 Cfr. P. LAMBERTUCCI, *Contratto collettivo, rappresentanza rappresentatività sindacale: spunti per il dibattito*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2009, p. 576.

29 Tale obiettivo era perseguito, del resto, anche dall'Accordo interconfederale 28 giugno 2011, ma con i limiti derivanti dalla natura pattizia della relativa disciplina.

per le legge intese *ex art. 8* possono essere «specifiche»³⁰.

È anche vero che tali rischi sono in parte mitigate dai limiti, seppur piuttosto generici, che l'efficacia derogatoria incontra: il rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro. Limiti che si combinano, inoltre, con le materie, tassativamente indicate³¹, che possono essere oggetto di un contratto *ex art. 8* e con tutti gli altri requisiti soggettivi e procedurali imposti dalla legge. La giurisprudenza³² ha chiarito, del resto, che l'efficacia *erga omnes* e l'efficacia derogatoria potranno prodursi esclusivamente al ricorrere di tutti i presupposti previsti dalla normativa.

Così, ad esempio, ai fini della validità degli accordi, non è sufficiente il mero richiamo in via generale alle finalità enunciate nell'*art. 8*, essendo necessario che le parti indichino in maniera puntuale le finalità perseguite e le circostanze di fatto che giustificano il ricorso al regime derogatorio, nonché il nesso eziologico³³.

Il potenziale effetto dirompente di tali contratti viene ulteriormente stemperato dai requisiti di rappresentatività dei soggetti sindacali abilitati a stipularli, che, ci si augura, non saranno disponibili ad operazione al ribasso non giustificate da legittime finalità.

In ogni modo, i contratti di prossimità vengono effettivamente stipulati, ma raramente sono divulgati³⁴.

L'informazione, infatti, viene resa disponibile solo nei casi in cui risulti evidente che l'operazione abbia apportato un chiaro beneficio ai lavoratori³⁵.

Sarebbe stato probabilmente opportuno prevedere meccanismi di trasparenza e controllo sui contratti di prossimità per verificare il corretto utilizzo della norma e l'impatto delle deroghe sui diritti e sulle tutele dei lavoratori³⁶.

4. I licenziamenti per delocalizzazione.

Infine, quale ulteriore punto di contatto tra radicamento nel territorio e diritto del lavoro, non può non essere menzionato il regime dei licenziamenti per delocalizzazione³⁷.

30 E. RIVERSO, *Sull'art. 8 la Corte costituzionale contraddice la legge Fornero*, in www.magistraturademocratica.it.

31 Cfr. App. Brescia, 24 novembre 2022, n. 274, secondo cui la contrattazione integrativa territoriale non può esonerare il datore di lavoro dall'obbligo di versamento dei contributi per i periodi di aspettativa non retribuita, posto che i contratti collettivi aziendali o territoriali stipulati *ex art. 8* possono incidere 'in peius' rispetto alla contrattazione collettiva nazionale solo con riferimento a materie tassativamente indicate, tra le quali non rientra quella previdenziale.

32 Cass. 2 ottobre 2023, n. 27764.

33 Così Trib. Milano 30 luglio 2020; Trib. Firenze 4 giugno 2019; App. Firenze 20 novembre 2017.

34 Così anche L. IMBERTI, *A proposito dell'art. 8 della legge n. 148/2011: le deroghe si fanno, ma non si dicono*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2, 2013.

35 L'esperienza più significativa può essere rinvenuta nell'Accordo aziendale stipulato da *Golden Lady* con le federazioni nazionali di categoria, unitariamente, il 16 luglio 2012, volto a sospendere per un anno l'entrata in vigore della nuova disciplina dell'associazione in partecipazione introdotta dalla l. n. 92 del 2012, a fronte, però, dell'impegno a stabilizzare tutti i lavoratori interessati.

36 Questa esigenza di trasparenza aiuta forse a comprendere la posizione, senz'altro opportuna anche se forse non del tutto rigorosa sul piano giuridico, di quella giurisprudenza che considera l'*art. 8* una norma eccezionale, di talché l'esistenza di un contratto di prossimità non può mai riconoscersi *ex post*, dovendo lo stesso essere concluso e qualificato dalle parti come tale (App. Firenze, 20 novembre 2017).

37 Il tema della delocalizzazione è anche esso figlio della crisi. Sull'impatto della crisi di impresa sulla regolamentazione del rapporto di lavoro cfr., in generale, A. PRETEROTI, *Crisi di impresa, insolvenza e rapporti di lavoro*, in G. SANTORO-PASSARELLI (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, Utet, 2020, p. 1998. Più nello specifico cfr. R. ROMEI, *La nuova procedura in caso di*

Le norme di riferimento sono contenute nell'art. 1, commi 224 e ss., l. n. 234 del 2021, al quale si affianca il d.l. n. 144 del 2022, c.d. Decreto Aiuti-ter.

Si tratta di una disciplina etichettata comunemente come «anti-delocalizzazione»³⁸, che pone dei limiti ai licenziamenti operati al ricorrere di determinate condizioni soggettive e oggettive:

- a) per i datori di lavoro con più di 250 dipendenti;
- b) 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 50³⁹.

In realtà, quella delineata dal legislatore non sembrerebbe nemmeno essere una vera e propria delocalizzazione⁴⁰, poiché si fa riferimento ad una generica “chiusura”, ma senza porsi il problema di cosa accada in seguito, a livello di delocalizzazione territoriale⁴¹. Ci si preoccupa soltanto di evitare la chiusura, al fine di garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo di quel dato territorio, senza che rilevi la sorte “geografica” delle linee di produzione interessate, delocalizzate o meno.

Originariamente il testo normativo della l. n. 234 del 2021 non riportava il termine “delocalizzazione”: infatti, ci si limitava al dato oggettivo della chiusura di un'unità produttiva, la cui immediata conseguenza era la cessazione definitiva dell'attività lavorativa e i licenziamenti.

Il termine “delocalizzazione” compare espressamente soltanto nell'art. 37 del d.l. n. 34 del 2022, rubricato «Norme in materia di delocalizzazione o cessazione di attività di imprese che non versano in situazioni di crisi».

Tuttavia, anche alla luce di tale introduzione, quello che continua a rilevare ai fini dell'applicazione della procedura non è lo spostamento territoriale dell'attività, ma la chiusura della stessa⁴².

A tal fine di salvaguardare il livello occupazionale, la legge prescrive il rispetto di una particolare procedura di informazione e consultazione sindacale, con l'obbligo di predisporre uno specifico piano occupazionale da discutere con le rappresentanze sindacali e da

cessazione di una attività produttiva, in *Riv. it. dir. lav.*, 2022, 1, p. 29; I. ALVINO, *Cessazione dell'attività d'impresa, crisi e ruolo del sindacato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2022, I, p. 469; D. MEZZACAPO, *I licenziamenti «per delocalizzazione» dopo il cd. Decreto aiuti ter*, *ibidem*, p. 495; V. NUZZO, *Delocalizzazioni e chiusure di stabilimenti: i nuovi limiti all'iniziativa economica privata tra scelte legislative e prospettive possibili*, *ibidem*, p. 517; L. TEBANO, *Il licenziamento collettivo a bacino ristretto nell'evoluzione giurisprudenziale*, *ibidem*, p. 543.

38 M. FAIOLI, *Protezioni a-geografiche. Riflessi del regime giuslavoristico anti-delocalizzazioni sulla disciplina del licenziamento collettivo e del rapporto previdenziale. L'intricato caso dei lavoratori delle piattaforme digitali UberEats e Deliveroo*, in *Federalismi*, 3, 2024, pp. 194 e ss.

39 Art. 1, co. 225, l. n. 234 del 2021. Ai sensi del successivo comma 226: «Sono esclusi dall'ambito di applicazione dei commi da 224 a 238 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 (...)».

40 Con il termine delocalizzazione si intende generalmente, «il trasferimento del processo produttivo, o di alcune fasi di esso, in aree geografiche o Paesi in cui esistono vantaggi competitivi». Cfr. voce *Delocalizzazione*, in *Dizionario Treccani di Economia e Finanza*, 2012, www.treccani.it/enciclopedia

41 Infatti, autorevole dottrina aveva immediatamente sottolineato che la procedura introdotta dall'art. 1, co. 224 e ss., l. n. 234 del 2021 non presupponesse necessariamente una delocalizzazione dal punto di vista spaziale. Cfr. R. ROMEI, *La nuova procedura in caso di cessazione di una attività produttiva*, op. cit., 29 e ss.

42 Sia consentito nuovamente il rinvio a D. MEZZACAPO, *I licenziamenti “per delocalizzazione” dopo il cd. Decreto Aiuti Ter*, op. cit., p. 499.

approvare con un accordo collettivo.

La procedura si apre con una comunicazione alle r.s.a. o alle r.s.u., oltre che alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, contestualmente, alle regioni dei territori interessati, al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dello sviluppo economico e all'agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL)⁴³.

Oggetto della comunicazione, che deve essere effettuata entro 180 giorni dall'avvio dei licenziamenti⁴⁴, è, prima di tutto, l'intenzione del datore di lavoro di procedere alla chiusura e, secondariamente, una serie di dati più specifici, come le ragioni economiche, finanziarie, tecniche o organizzative della chiusura, il numero e i profili professionali del personale occupato e il termine entro cui è prevista la chiusura.

Entro 60 giorni dalla comunicazione, deve essere presentato un piano elaborato dall'imprenditore per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura⁴⁵. Qualora il piano venga approvato con la sottoscrizione di un accordo, vengono riconosciuti dei benefici sia all'impresa, di carattere economico, che ai lavoratori, che possono accedere ad una serie di trattamenti di integrazione salariale, alla possibilità di ricollocazione e all'opportunità di formazione.

Nonostante parte della dottrina⁴⁶ lo consideri irragionevole, la procedura non attiene soltanto ai licenziamenti collettivi, ma interessa anche quelli individuali per giustificato motivo oggettivo.

I licenziamenti intimati in mancanza della comunicazione o prima dello scadere del termine per esaminare il piano occupazionale sono nulli⁴⁷.

Questa previsione è piuttosto singolare: alla luce dell'attuale normativa in tema di recesso del datore di lavoro, non è prevista la nullità del licenziamento per vizi procedurali. Una sanzione di questo tipo non è prevista per l'ordinaria procedura di licenziamento collettivo, e neppure per la speciale procedura prevista dallo stesso Codice della crisi in caso di licenziamenti collettivi da parte del curatore nell'ipotesi di liquidazione giudiziale. In entrambi i casi, infatti, la violazione delle procedure, ai sensi del *Jobs Act*, darà luogo soltanto

43 Art. 1, comma 234, l. n. 234 del 2021. Destinatari che non coincidono con quelli presi in considerazione per la procedura di licenziamento collettivo ai sensi dell'art. 4, l. n. 223 del 1991.

44 Termine innalzato da 90 giorni a 180 giorni dal Decreto Aiuti-ter.

45 Il piano deve indicare:

- a) le azioni programmate per la salvaguardia dei livelli occupazionali e gli interventi per la gestione non traumatica dei possibili esuberi, quali il ricorso ad ammortizzatori sociali, la ricollocazione presso altro datore di lavoro e le misure di incentivo all'esodo;
- b) le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale anche ricorrendo ai fondi interprofessionali;
- c) le prospettive di cessione dell'azienda o di rami d'azienda con finalità di continuazione dell'attività, anche mediante cessione dell'azienda, o di suoi rami, ai lavoratori o a cooperative da essi costituite;
- d) gli eventuali progetti di riconversione del sito produttivo, anche per finalità socio-culturali a favore del territorio interessato;
- e) i tempi e le modalità di attuazione delle azioni previste.

46 L. FAILLA, *Divieto di delocalizzazioni: una procedura complessa. Con tanti rischi per le imprese*, editoriale del 5 febbraio 2022, <https://www.ipsoa.it>, che collega la previsione al contrasto alle delocalizzazioni idonee ad incidere sul tessuto occupazionale, che non sarebbe messo a rischio, con tutta probabilità, dalla dimensione individuale del recesso da parte del datore di lavoro.

47 Art. 1, c. 227, l. n. 234 del 2021, come modificato dal d.l. n. 144 del 2021.

alla tutela risarcitoria.

Tale effetto appariva particolarmente rilevante prima della recente sentenza della Corte costituzionale n. 44 del 2024. In precedenza, infatti, ai sensi dell'art. 2 d.lgs. n. 23 del 2015, spettava la reintegrazione solo in caso di nullità «espressamente» prevista dalla legge⁴⁸. L'espressa previsione di nullità dei licenziamenti per delocalizzazione consentiva allora di ancorare la reintegrazione alle violazioni di cui all'art. 1, co. 227, l. n. 234 del 2021.

Oggi tale valore aggiunto è stemperato, posto che, a seguito del suddetto intervento della Corte costituzionale⁴⁹, l'avverbio «espressamente» è stato eliminato dalla disposizione, per eccesso di delega.

In ogni modo, vale la pena osservare che la nullità del licenziamento investe formalmente la sola mancata comunicazione di inizio procedura: restano escluse le differenti ipotesi della mancata presentazione del piano, della presentazione tardiva oltre il termine di 60 giorni o della presentazione di un piano incompleto⁵⁰.

In aggiunta a questo, è necessario però evidenziare che diversamente da quanto previsto nella disciplina dedicata ai licenziamenti collettivi, la l. n. 223 del 1991⁵¹, non si riscontra una specifica indicazione che possa limitare dal punto di vista temporale i licenziamenti ai fini dell'applicazione della legge n. 234/2021, art. 1, commi 224 e ss..

La legge n. 233 del 1991, infatti, oltre al numero dei licenziamenti e all'ambito territoriale di riferimento, prevede anche il requisito temporale dei 120 giorni. La nuova procedura, infatti, fissa il limite dei 50 licenziamenti ma non delinea la forbice temporale di riferimento.

Bisogna quindi interrogarsi su cosa potrebbe accadere se tale soglia fosse raggiunta con licenziamenti individuali successivi, «posto che la nullità potrebbe andare a colpire retroattivamente i singoli licenziamenti intimati in assenza della procedura e, dunque, in mancanza della comunicazione»⁵².

Una soluzione interpretativa potrebbe essere quella di considerare che ricadono nell'ambito di applicazione dell'art. 1, comma 224, i licenziamenti di numero non inferiore a 50 che siano avvenuti contestualmente, in coerenza con la *ratio* della disciplina volta a salvaguardare il tessuto occupazionale e produttivo di quel dato territorio.

Senonché, così argomentando, sarebbero escluse dalla procedura, eventuali chiusure parziali, sotto la soglia dei 50 dipendenti, che avessero come fine ultimo quello della chiusura totale. Sicuramente resterebbe ferma l'operatività della l. n. 223/1991, che però potrebbe non risultare altrettanto garantista e improntata alla particolare finalità, evidentemente pubblica, della procedura *ex* legge n. 234/2021.

48 Cfr. G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Giappichelli, 2022, p. 463. Si deve anche evidenziare che in taluni casi anche la giurisprudenza volta a valorizzare l'avverbio sul piano teorico, poi sul piano pratico concede ugualmente la reintegrazione con argomentazioni differenti, volte ad ampliare, a titolo esemplificativo, la nozione di fatto contestato. Cfr. Trib. Milano 5 ottobre 2016, con riferimento al mancato superamento del periodo di comporto; Trib. Milano 3 novembre 2016, con riferimento alla nullità del patto di prova; si veda, però, contra Trib. Roma 6 novembre 2017, n. 8953.

49 C. cost. 19 marzo 2024 n. 44.

50 In questa eventualità, tuttavia, è prevista una sanzione pecuniaria a carico del datore di lavoro. Cfr. D. GAROFALO, *I licenziamenti economici tra scelte legislative e incursioni ideologiche*, in *Arg. dir. lav.*, 2023, 1, p. 7.

51 La legge n. 233 del 1991, infatti, prevede il requisito temporale dei 120 giorni, oltre al numero dei licenziamenti e all'ambito territoriale di riferimento.

52 D. MEZZACAPO, *I licenziamenti "per delocalizzazione" dopo il cd. Decreto Aiuti Ter*, in *Riv. it. dir. lav.*, 4, 2022, p. 508.

Non resterebbe, quindi, che applicare analogicamente il termine di 120 giorni previsto dalla normativa generale dei licenziamenti collettivi, perché certamente il limite al potere datoriale di recesso non può essere del tutto privo di riferimenti temporali, o prendere in considerazione il rimedio della frode alla legge, che, tuttavia presenta rilevanti problemi dal punto di vista dell'onere della prova.

Alla nullità dei licenziamenti si affiancano sanzioni pecuniarie a carico del datore di lavoro in mancanza di presentazione del piano, qualora questo non contenga gli elementi previsti e, addirittura, in caso di mancata sottoscrizione da parte delle organizzazioni sindacali⁵³.

Quest'ultima ipotesi, in particolare, appare particolarmente problematica: il datore di lavoro dovrebbe pagare il c.d. ticket di licenziamento aumentato del 500%⁵⁴ per un evento che, da un lato, non può essergli esclusivamente imputato e che, inoltre, potrebbe essere, comunque, espressione della libertà negoziale. Senza considerare che, dall'altro lato, la stessa sanzione potrebbe incentivare comportamenti ostruzionistici da parte dei sindacati.

5. Conclusioni

Radicamento nel territorio e diritto del lavoro sono strettamente interconnessi, poiché entrambi influenzano profondamente la vita delle persone e le dinamiche socio-economiche delle comunità.

Dal punto di vista sociologico, il radicamento nel territorio è fondamentale per lo sviluppo di una comunità solida e resiliente. Quando le persone si sentono radicate nel luogo in cui vivono e lavorano, infatti, sono più propense a investire nelle loro relazioni sociali, nel miglioramento delle infrastrutture locali e nel benessere della comunità nel suo complesso.

Questo senso di appartenenza può favorire la coesione sociale e può contribuire a contrastare la marginalizzazione e l'isolamento.

Una comunità locale è costituita, in primo luogo, da persone, e il diritto del lavoro svolge certamente un ruolo cruciale nel determinare le condizioni in cui le persone possono accedere e mantenere un impiego dignitoso nel proprio territorio.

È bene sempre ricordare, del resto, che «se tutti gli altri contratti riguardano l'avere delle parti, il contratto di lavoro riguarda ancora l'avere per l'imprenditore, ma per il lavoratore riguarda e garantisce l'essere, il bene che è condizione dell'avere e di ogni altro avere»⁵⁵.

Il primo presidio della tutela della persona che lavora è, allora, senza dubbio, la garanzia costituzionale della giusta retribuzione, ma non solo. La sicurezza del lavoro, intesa sia come tutela della integrità fisica e della dignità del lavoratore, sia in senso più ampio, come stabilità del posto di lavoro o tutela adeguata del reddito per i periodi di transizione occupazionale, gioca un ruolo complementare e altrettanto cruciale.

La crisi economica, tuttavia, mette in discussione la tradizionale funzione del diritto del lavoro: i lavoratori possono perdere il posto di lavoro ed essere costretti a cercare opportunità occupazionali al di fuori del proprio territorio, mettendo a rischio il loro legame con la comunità locale.

⁵³ Art. 1, comma 235, della l. n. 234 del 2021.

⁵⁴ Con un impatto stimato pari anche a 70.000 euro a lavoratore! Per questo calcolo cfr. E. MASSI, *Delocalizzazioni: procedura e criticità operative*, in *Dir. prat. lav.*, 2022, 12, p. 714.

⁵⁵ F. SANTORO-PASSARELLI, *Spirito del diritto del lavoro*, in *Annali del Seminario giuridico dell'Università di Catania*, 1947-48, pp. 3 e ss. e, più recentemente, anche in ID., *Saggi di diritto civile*, Jovene, Napoli, 1961, II, pp. 1069 e ss. e, in particolare, 1071.

Allo stesso tempo, politiche lavorative poco inclusive possono pregiudicare l'accesso all'impiego di determinate categorie di lavoratori, indebolendo il tessuto sociale ed economico di determinate aree.

Non a caso il tratto comune delle tre tematiche affrontate, seppur brevemente, nei paragrafi precedenti, è la latente tensione tra tutela della dignità della persona che lavora, da un lato, e garanzia della sostenibilità economica del lavoro in funzione di recupero di competitività delle imprese e di salvaguardia dei livelli occupazionali, dall'altro.

Ad avviso di chi scrive, però, si deve ribadire con forza che la tutela della persona che lavora è «un valore non negoziabile» che non può essere pretermesso a logiche meramente economiche, sia pure di rilevante impatto ai fini della salvaguardia dei livelli occupazionali⁵⁶.

In quest'ottica, si deve ancora ribadire la funzione uniformante e solidaristica del contratto nazionale, senza che le condizioni territoriali possano essere utilizzate quali parametro al ribasso nella determinazione giudiziale della giusta retribuzione. Una tale operazione andrebbe ad ulteriore svantaggio di lavoratori già penalizzati dall'operare in situazioni economicamente depresse e rischierebbe di acuire ancora di più le disuguaglianze.

Il problema vero, oggi, è che manca un sistema di misurazione della rappresentatività sindacale e la questione della determinazione giudiziale della giusta retribuzione, che si poneva, prima, laddove le parti non applicassero alcun contratto collettivo, si pone, oggi, soprattutto con riferimento ai contratti nazionali stipulati da associazioni di dubbia rappresentatività.

Addirittura, in qualche caso, la questione ha riguardato anche associazioni rappresentative⁵⁷, in situazioni particolarmente problematiche, come le catene di appalti⁵⁸, in cui la corsa al risparmio dei costi finisce inevitabilmente per avere ripercussioni non solo sulla retribuzione ma anche sulla sicurezza.

Per quanto attiene ai contratti di prossimità, l'efficacia derogatoria prevista dall'art. 8, d.l. n. 138 del 2011, seppur presidiata sotto diversi punti di vista (rappresentatività dei soggetti stipulanti, criterio maggioritario, finalità, materie, limiti), pone qualche problema, posto che la sede aziendale non è certamente quella in cui il sindacato può far valere maggiormente i rapporti di forza. E questo soprattutto se l'alternativa alla contrattazione al ribasso è, come già evidenziato, la delocalizzazione dell'attività produttiva.

Se la contrattazione di prossimità fosse sempre utilizzata, del resto, per operazioni brillanti sul piano del miglioramento delle condizioni di lavoro vi sarebbe certamente una maggiore diffusione mediatica delle notizie ad esse relative, come avvenuto, infatti, nel caso della *Golden Lady*.

C'è invece il sospetto che l'assoluto imbarazzo che accompagna ogni notizia in merito a contrattazioni di questo tipo⁵⁹ celi un utilizzo di tale strumento del tutto sbilanciato a favore

⁵⁶ In questo senso, in particolare, G. SANTORO-PASSARELLI, *Il nuovo volto del diritto del lavoro a cinquant'anni dallo Statuto dei lavoratori*, in *Riv. dir. civ.*, 2021, p. 29, laddove l'A. riafferma, tuttavia, che la tutela della dignità della persona che lavora è un valore non negoziabile e che l'art. 41, comma 2, Cost. «non può essere considerato il fondamento del contemperamento di interessi oltretutto asimmetrici».

⁵⁷ Cfr. Cass. 2 ottobre 2023, n. 27111, con note di G. ARMONE, *Salario minimo: la precettività dell'art. 36 Cost. nella cornice sovranazionale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2023, II, p. 677 e P. SARACINI, *Giudice, contrattazione e retribuzione: l'ennesima "istantanea" della debolezza del sistema sindacale di fatto*, *ibidem*, p. 688.

⁵⁸ Cfr. in argomento L. CORAZZA, *Crisi della contrattazione e retribuzione sufficiente*, in *Dir. rel. ind.*, 2021, p. 1095.

⁵⁹ Vedi nota 34.

degli interessi dell'impresa. E non è un caso, forse, che l'obbligo di rendere pubblici tali contratti previsto nelle prime bozze della norma sia stato poi espunto dal testo definitivo dell'art. 8.

C'è da chiedersi se la minaccia della delocalizzazione, che spesso è il grimaldello per costringere il sindacato ad accettare in sede aziendale contratti ablativi, sia oggi sufficientemente depotenziata dalla disciplina limitativa dei licenziamenti per chiusura di attività.

Come evidenziato nel par. 4, tale disciplina non solo arriva a prevedere la nullità di licenziamenti collettivi e individuali a seguito di violazioni procedurali, ma stabilisce pesanti sanzioni economiche in capo ai datori di lavoro.

Può lasciare adito a qualche dubbio il fatto che tali sanzioni arrivino a punire comportamenti che, a ben vedere, non sono del tutto scrivibili alla sfera di controllo del datore di lavoro: si pensi alla mancata sottoscrizione del piano occupazionale da parte dei sindacati, che determina un aumento del 500% del c.d. *ticket* per i licenziamenti.

Sembra trattarsi di sanzioni che potrebbero aver senso in caso di effettive delocalizzazioni così dette *take and go*, laddove l'impresa sfrutta il territorio su cui si stabilisce per poi portare altrove la produzione, disinteressandosi delle conseguenze socio-economiche che ne derivano.

Le stesse sanzioni, tuttavia, possono apparire sproporzionate laddove la norma non va a colpire le delocalizzazioni in senso stretto e si limita a disincentivare pesantemente la mera chiusura aziendale.

È vero che si tratta pur sempre di sanzioni a carico di datori di lavoro di grandi dimensioni e, dunque, probabilmente in grado di sopportarne gli oneri economici: tale circostanza, tuttavia, non costituisce necessariamente il punto di equilibrio della normativa, tenuto conto del fatto che le norme, e le sanzioni in particolare, da sole, difficilmente creano occupazione.