

Alert

Employment - Review

Decreto Aiuti ter: aiuti per modo di dire!

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 223 del 23 settembre 2022, il D.L. n. 144/2022 recante “*Ulteriori misure urgenti in materia di politica energetica nazionale, produttività delle imprese, politiche sociali e per la realizzazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).*” (c.d. “Decreto Aiuti-ter”).

Per la parte che qui ci interessa, tale decreto interviene anche sulle norme introdotte dalla Legge di Bilancio del 2022 in materia di cessazione delle attività produttive di grandi aziende, inasprendo la normativa anti-delocalizzazioni precedentemente in vigore sia da un punto di vista sanzionatorio che procedurale.

Nel dettaglio, la [L. 30 dicembre 2021, n. 234](#) prevedeva che le grandi imprese, non in crisi, con almeno 250 dipendenti, nel caso in cui volessero cessare un’attività che comportasse il licenziamento di più di 50 persone, dovessero:

- a) informare di tale intenzione i sindacati, le regioni interessate, il Ministero del Lavoro, il Ministero dello Sviluppo Economico e l’ANPAL, con una comunicazione da effettuarsi almeno 90 giorni prima dell’avvio della procedura di licenziamento collettivo;
- b) nei sessanta giorni successivi all’invio della comunicazione, elaborare e presentare, un piano di durata non superiore a dodici mesi finalizzato a limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura;
- c) nei trenta giorni successivi alla presentazione del piano, avviare una discussione sul piano con i sindacati e le istituzioni per poi procedere, in caso di raggiungimento di un accordo sindacale, alla sottoscrizione del piano.

Con la nuova disposizione di cui all’[art. 37](#), il Decreto Aiuti-ter ha ampliato la fase di discussione di cui al punto c) aumentando il termine originariamente previsto da trenta a centoventi giorni.

Di conseguenza, aumenta da 90 a 180 giorni anche il periodo durante il quale, ove intimati in mancanza dell’osservanza della procedura sopra descritta, i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e i licenziamenti collettivi debbano essere considerati nulli.

La procedura di licenziamento collettivo, infatti, potrà essere avviata, anche qualora non dovesse essere raggiunto un accordo sindacale, solo una volta scaduto il termine di 180 giorni previsto per la conclusione del piano e della sua eventuale sottoscrizione.

Tuttavia, vista l’abrogazione dell’[articolo 1, comma 236](#), della L. n. 234/2021 – ossia la norma che prevedeva l’inapplicabilità della procedura di coinvolgimento sindacale di cui ai commi 5 e 6 dell’[art. 4](#) della L. n. 223/1991 – una volta decorso il termine dei 180 giorni, il datore di lavoro dovrà attenersi all’ordinaria procedura di licenziamento collettivo rischiando, in questo modo, che l’*iter* nel suo complesso arrivi ad avere una durata massima di 255 giorni (60+120+45+30).

Tali novità costituiscono un notevole aggravio per i datori di lavoro non solo in termini di tempistiche, ma anche in termini di costi dal momento che il datore di lavoro sarà obbligato a

www.nunziantemagrone.it

Alert

Employment - Review

corrispondere le retribuzioni nonché a pagare i relativi oneri contributivi per tutta la durata della procedura sopra descritta.

Dal punto di vista sanzionatorio, invece, il Decreto Aiuti-ter ha stabilito che:

- **in caso di mancata sottoscrizione del piano da parte delle organizzazioni sindacali**, il datore di lavoro sarà tenuto a pagare il contributo per il finanziamento della NASPI di cui all'[art. 2, comma 35](#), della L. 28 giugno 2012, n. 92 (c. d. "Ticket licenziamento"), **innalzato nella misura del 500 %** a fronte del 50% previsto in precedenza;
- nel caso in cui la cessazione definitiva dell'attività produttiva o di una parte significativa della stessa **comporti una riduzione di personale superiore al 40 per cento** rispetto a quello impiegato mediamente nell'ultimo anno, a livello nazionale o locale, **il datore di lavoro dovrà restituire, in maniera proporzionale alla percentuale di riduzione del personale, i sussidi pubblici percepiti nei dieci anni precedenti la cessazione dell'attività.**

Le nuove disposizioni anti-delocalizzazioni **trovano applicazione anche alle vertenze già avviate al 24 settembre 2022, data di entrata in vigore del Decreto Aiuti-ter.**

La finalità di tali norme sarebbe quella di salvaguardare il livello occupazionale e la produttività del paese nonché scoraggiare la chiusura e la cessione di attività di imprese che non vertono in situazione di crisi aziendale. Ritengo che praticamente queste saranno ulteriori misure dissuasive per gli investimenti in Italia delle imprese e non credo che saranno in grado di salvaguardare i livelli occupazionali.

12.10.2022

La presente Newsletter ha il solo scopo di fornire aggiornamenti e informazioni di carattere generale. Non costituisce pertanto un parere legale né può in alcun modo considerarsi come sostitutiva di una consulenza legale specifica.

Giulia Leardi, Partner
E: g.leardi@nmlex.it
T.: +39 02 657 5181

Per chiarimenti o informazioni potete contattare l'autore oppure il Vostro Professionista di riferimento all'interno dello Studio

www.nunziantemagrone.it