

## Misure a sostegno delle Imprese Il Decreto Rilancio 26 maggio 2020

Gruppo di studio  
Covid-19\*

### Misure per imprese nella gestione del costo del lavoro: mantenimento livelli occupazionali - Divieto di licenziamento - Aggiornamento D.L. "Rilancio"

**D.: Sono un imprenditore. Vorrei ottenere i finanziamenti bancari previsti con garanzia SACE dal D.L. 23/2020. Ho letto che tra le condizioni sussiste un impegno a mantenere i livelli occupazionali mediante accordi sindacali. Cosa significa?**

■ L'art.1, c.2 lett.l del D.L.23/2020 prevede l'impegno delle imprese beneficiarie a gestire i livelli occupazionali attraverso accordi sindacali. Ciò significa che l'impresa non potrà, ad esempio, decidere di licenziare se non attraverso accordi sindacali. E' auspicabile che in sede di conversione si elimini questo vincolo introdotto senza alcuna specificazione o si introduca un correttivo che precisi con esattezza almeno il profilo dimensionale delle imprese soggette a questo impegno, la durata effettiva del medesimo e la possibilità di deroghe.

**D.: Posso procedere a licenziamenti individuali o collettivi a causa dell'emergenza epidemiologica?**

■ No. Se si tratta di procedure di licenziamento collettivo e di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, l'art. 80 del D.L. "Rilancio" ha modificato l'art. 46 del D.L. 18/2020 (oggi L. 27/2020) estendendo fino a cinque mesi (quindi fino al 16 agosto 2020) il divieto già previsto per un periodo di 60 giorni decorrenti dal 17 marzo 2020. Le procedure di licenziamento collettivo iniziate successivamente al 23 febbraio 2020 sono sospese. Sono sospese anche le procedure di conciliazione obbligatoria

per il licenziamento economico. È possibile procedere a licenziamenti solo ove ricorrano i presupposti della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo. La norma non si applica al licenziamento dei dirigenti, degli apprendisti per conclusione del periodo formativo e al licenziamento nel periodo di prova o per superamento del periodo di comporto. Non si applica inoltre alle ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto (c.d. clausola di salvaguardia sociale).

**D.: Sono l'amministratore unico di una piccola società. Dovrei licenziare alcuni dipendenti o finirò per chiudere la società perché i costi sono eccessivi e la ripresa dell'attività non fornisce i risultati sperati. So però che non posso procedere con i licenziamenti. Come posso fare?**

■ Al fine di evitare i licenziamenti, il D.L. "Rilancio" prevede un intervento di sostegno da parte di Regioni, Province autonome (anche promuovendo eventuali azioni di coordinamento in sede di Conferenza delle Regioni), altri enti territoriali, Camere di commercio. Tali enti potranno erogare fino all'80% della retribuzione mensile lorda dei dipendenti (comprese le quote contributive e assistenziali) (Art. 60 D.L. 34/2020). La norma non specifica requisiti dei

\* S. Cianciullo – D. Dodaro – C. Dello Sieto – C. Fonti - M. Juan – M. Longavita – F. Masuri – A. Pace – F. Panunzi – M. Porretti – M. Sardo – G.D. Tirrito – S. M. Zappalà – M. Zottola

**DISCLAIMER:** Juridicum è un network di professionisti (avvocati, commercialisti e consulenti del lavoro). Il presente documento non costituisce consulenza legale, non è un parere legale sugli argomenti trattati e non contiene una analisi integrale di tutta la normativa applicabile. Se avete bisogno di consulenza legale specifica su qualsiasi argomento vi possa interessare, contattate [info@juridicum.net](mailto:info@juridicum.net) - [www.juridicum.net](http://www.juridicum.net).

# Emergenza COVID-19



## Misure a sostegno delle Imprese Il Decreto Rilancio 26 maggio 2020

Gruppo di studio  
Covid-19\*

### Misure per imprese nella gestione del costo del lavoro: mantenimento livelli occupazionali – Divieto di licenziamento - Aggiornamento D.L. "Rilancio"

beneficiari e procedura, ma la condizione da rispettare è che il personale dipendente continui a svolgere in modo continuativo l'attività lavorativa durante tutto il periodo per il quale è concesso l'aiuto. Il beneficio così ottenuto potrà avere una durata massima di 12 mesi decorrenti dalla domanda o, a richiesta, con retrodatazione fino al 1 febbraio 2020.

L'art. 61 D.L. 34/2020 precisa che tale tipologia di aiuto non può essere concessa alle imprese considerate in difficoltà secondo la normativa UE sugli aiuti di Stato, alla data del 31 dicembre 2019.

**D.: Sono il titolare di un piccolo negozio di arredamento. Ho licenziato un dipendente per motivi economici collegati alla crisi derivante dalla pandemia. Il dipendente ha impugnato il licenziamento. Cosa posso fare?**

Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo può revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22 del D.L. 18/2020 (L.27/2020), a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

**D.: Sono l'Amministratore Delegato di un'impresa con più di 250 dipendenti in attuale difficoltà economico-finanziaria. Posso usufruire delle disponibilità del "Fondo per la salvaguardia dei livelli occupazionali"?**

Il D.L. "Rilancio" (art.43) disciplina gli interventi del "Fondo per la salvaguardia dei livelli occupazionali e la prosecuzione dell'attività d'impresa", al quale viene attribuita una dotazione di 100 milioni di euro per l'anno 2020. Il Fondo è finalizzato al salvataggio e alla ristrutturazione di imprese titolari di marchi storici di interesse nazionale iscritte nel registro di cui all'art. 185-bis del decreto legislativo 10 febbraio 2005, n. 30 (Codice della proprietà industriale) e delle società di capitali aventi un numero di dipendenti non inferiore a 250, che si trovino in uno stato di difficoltà economico-finanziaria.

Le imprese che intendano avvalersi dell'intervento del Fondo dovranno comunicare al Ministero dello sviluppo economico (MISE):

- le azioni che intendono porre in essere per ridurre gli impatti occupazionali, ad esempio attraverso incentivi all'uscita, prepensionamenti, riallocazione di addetti all'interno dell'impresa o del gruppo di appartenenza dell'impresa;
- le imprese che abbiano già manifestato interesse all'acquisizione della società o alla prosecuzione dell'attività d'impresa ovvero le azioni che intendono porre in essere per trovare un possibile acquirente, anche mediante attrazione di investitori stranieri;
- le opportunità per i dipendenti di presentare una proposta di acquisto ed ogni altra possibilità di recupero degli *asset* da parte degli stessi.

L'agevolazione potrà assumere la duplice forma di interventi nel capitale di rischio dei beneficiari o misure di sostegno al mantenimento dei livelli occupazionali.

I provvedimenti attuativi sono in attesa di pubblicazione da parte del MISE