

L'impresa italiana ai tempi del Covid: tra divieto di licenziamento e cassa integrazione

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto [Fabbrica dei talenti](#)
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 21 dicembre 2020, n. 47

Dal 17 marzo scorso, in Italia, le imprese italiane non possono più procedere al licenziamento per ragioni economiche: con il c.d. “Decreto Cura Italia”, infatti, dal suddetto giorno «il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell’articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604» (cfr. art. 46 del d.l. n. 18/2020), dovendo altresì sospendere le procedure di licenziamento collettivo avviate successivamente al 23 febbraio 2020, data che ha segnato l’inizio della “lotta” del popolo italiano al nemico invisibile “Coronavirus”. Con poche ma dense parole quindi, il legislatore dell’emergenza “Covid” ha vietato alle imprese di licenziare per «ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa» (cfr. art. 3 della l. n. 604/1966), **dunque per “crisi d’impresa” legate all’azienda o all’andamento negativo del mercato.**

La finalità della misura normativa è stata evidentemente quella di arginare i riflessi negativi di natura occupazionale derivanti dal lockdown e dalle pesanti quanto talvolta inevitabili restrizioni imposte a tutte le realtà economiche, seppur in diversa misura a seconda dell’attività d’impresa. Pertanto, nel maggiore momento di crisi le aziende si sono ritrovate prive della facoltà di congedare i lavoratori in esubero, costrette perciò a rinviare a tempi migliori un eventuale processo di riorganizzazione o ristrutturazione aziendale.

Tale ingente sforzo, però, è stato al contempo e in parte compensato dal riconoscimento degli ammortizzatori sociali, sostanzialmente “a pioggia”, senza cioè richiedere determinati requisiti o costi specifici aggiuntivi per fruire del trattamento di integrazione salariale. Si tratta di quello strumento più comunemente noto come “cassa integrazione”, utile, nelle sue varie forme, alle aziende in difficoltà per ridurre o sospendere dal lavoro i propri dipendenti, della cui

L'impresa italiana ai tempi del Covid: tra divieto di licenziamento e cassa integrazione

retribuzione, per le ore non prestate, si fa pertanto carico lo Stato attraverso un contributo salariale pari all'80% della retribuzione oraria, entro però - è bene ricordarlo - un massimale ben determinato.

In questo modo, quindi, **il legislatore, deputato all'arduo compito di assicurare la pace sociale** di una nazione sconvolta dalla pandemia Coronavirus e afflitta dalle pesanti limitazioni alle libertà individuali che ne sono derivate, ha tentato di raggiungere l'equilibrio sociale tra imprese e lavoratori, dimenticando, tuttavia, che, **per quanto profondamente alleggerita, la cassa integrazione reca in ogni caso con sé dei costi latenti che le imprese devono comunque sostenere**, ben evidenziati nel breve quanto chiaro [approfondimento del 7 novembre 2020](#) pubblicato dalla Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro.

Oltre al fatto che **alcune aziende hanno anticipato di tasca propria il trattamento statale**, supplendo ai frequenti ritardi in cui è incorso l'INPS, è doveroso considerare che, anche se in cassa integrazione, **i lavoratori maturano per legge il rateo di trattamento di fine rapporto (TFR): le imprese, inoltre, spesso riconoscono**, in sede di confronto con le controparti sindacali o di propria sponte, **la maturazione dei ratei degli altri istituti, quali ferie, permessi, tredicesime e quattordicesima mensilità**, i quali possono rappresentare un costo di non piccola entità, soprattutto quando la sospensione/riduzione dell'attività d'impresa si protrae nel tempo, come purtroppo avvenuto nel 2020.

Considerato che in tali periodi **l'anzianità aziendale continua a maturare**, anche altri istituti quali, a titolo meramente esemplificativo, scatti di anzianità e periodi di comparto, possono proseguire nella produzione dei propri effetti in virtù delle disposizioni contenute nei vari CCNL, con risvolti anche consistenti sul rapporto di lavoro.

Sempre per effetto della maturazione dell'anzianità aziendale, poi, **le aziende si ritroveranno**, quando un domani effettueranno i licenziamenti obbligatoriamente rinviati ieri, **a dover esborsare all'INPS una somma, il c.d. "ticket di licenziamento", maggiorata** rispetto a quella che avrebbero dovuto sostenere al tempo in cui era sorta la necessità di ridurre il personale. Questa specie di "tassa" che lo Stato richiede al datore di lavoro quando procede al licenziamento per

L'impresa italiana ai tempi del Covid: tra divieto di licenziamento e cassa integrazione

motivi economici, infatti, dipende dall'anzianità aziendale raggiunta negli ultimi tre anni dal dipendente.

Per ultimo, si aggiungono i **contributi pretesi dalla maggioranza dei CCNL a favore dei vari istituti di origine contrattuale**, quali enti bilaterali, fondi integrativi di assistenza, previdenza o sostegno al reddito, e, infine, i costi relativi all'espletamento delle procedure di istanza di cassa integrazione esborsate agli studi professionali o ai professionisti cui la maggior parte delle imprese, e quasi tutte le PMI, si sono dovute rivolgere.

A fronte di tali importanti oneri, quindi, **non risulta poi azzardato sostenere che le imprese sono state trasformate in «ammortizzatori sociali»** (la provocazione è di G. Falasca, *La beffa per le aziende: la ripresa può aspettare, usate come ammortizzatori sociali - L'intervento*, articolo pubblicato l'8 luglio 2020 su [open.online](#)), pur dovendosi riconoscere al contempo l'eccezionalità dell'epoca "Covid", che ha costretto a dei sacrifici poderosi gran parte della popolazione mondiale. E infatti il divieto di licenziamento, che limita il potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro ponendo quindi un argine alla libertà di iniziativa economica che gli riconosce l'art. 41 della Costituzione, risulta giustificato dalla straordinarietà di quest'epoca.

Nonostante l'emergenza che contraddistingue il momento storico che stiamo vivendo, e nonostante la straordinarietà degli interventi normativi che si sono succeduti da febbraio scorso, è altrettanto doveroso riconoscere, però, che tale eccezionalità comincia pian piano a sfumare col trascorrere del tempo; trascorsi quasi dieci mesi dall'inizio della pandemia, infatti, la situazione potrebbe oramai definirsi strutturale, tale per cui potrebbero essere ripensati gli strumenti attraverso cui combattere, sul piano del mercato del lavoro, gli effetti della crisi economica, e tale per cui **il vaglio sulla costituzionalità o meno del divieto in parola potrebbe diventare più stringente a fronte della continua reiterazione del divieto stesso**, come insegna l'insegnamento della Corte Costituzionale (cfr. M. Olgiati, F. Torniamenti, *Nuova proroga del blocco dei licenziamenti: la Costituzione è rispettata?*). Sul piano del sostegno al reddito, un'alternativa potrebbe essere rappresentata dalla valorizzazione del trattamento di disoccupazione (c.d. "Naspi"), quale premessa per agevolare e vivacizzare un mercato del lavoro in fase di impasse in molti settori, attraverso un supporto alle politiche attive e un sostegno allo sviluppo e alla ricerca piuttosto che a un reddito di cui si rischia di procrastinare inutilmente il termine.

L'impresa italiana ai tempi del Covid: tra divieto di licenziamento e cassa integrazione

Al di là di ogni dubbio e perplessità che accompagna la difficile gestione del mercato del lavoro, quel che è certo è che il divieto in questione continuerà a far parlare di sé anche nei prossimi mesi, e con esso la questione legata alla sua potenziale incostituzionalità, già da tempo paventata (sostiene con vigore l'incostituzionalità del divieto in questione L. Failla, *Il divieto di licenziamento ulteriormente prorogato. Ma siamo davvero sicuri sia utile (oltre che legittimo)?*, in AIDP, 2020, n. 13.): se di proroga in proroga è oggi attualmente in vigore fino al 31 gennaio 2021, **la sua estensione fino a fine marzo del nuovo anno ha già iniziato a prendere forma**, come risulta dalla lettura del [quadro di sintesi sugli interventi della Legge di Bilancio per il 2021](#) redatto dal Senato nel novembre scorso.

Al netto dei considerevoli e negativi risvolti derivanti dalla pandemia sulla nazione prima ancor che sull'economia italiana, l'infinita tradizione di eccellenza che caratterizza il *Made in Italy* in ogni sua espressione non può che indurre a respirare aria di ottimismo e di fiducia rispetto all'imprenditoria e, in particolar modo, all'artigianato italiano, anche di fronte ad una "sfida" tra le più ardue della storia contemporanea.

Andrea Tundo

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 [@tundo_andrea](#)