

Quotidiano del

Lavoro

14 Set
2020

SEGNALIBRO | ☆

FACEBOOK | f

TWITTER | STAMPA | 

RAPPORTO DI LAVORO

L
D
Q

Divieto di licenziamento: la proroga rischia di danneggiare le aziende virtuose

di Giuseppe Merola

Diversamente dalla previgente normativa emergenziale che disponeva il blocco dei licenziamenti per motivi economici sino a una scadenza fissa valida per tutti, il decreto Agosto proroga il divieto di licenziamento attraverso un complesso meccanismo ancorato all'integrale fruizione dei benefici introdotti dallo stesso decreto ed, in particolare, dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza Covid o, in alternativa, dell'esonero contributivo previsto per le imprese che nei mesi di maggio e giugno hanno fruito della cassa integrazione Covid. Una volta esauriti i benefici in questione le aziende che li avessero richiesti potranno licenziare.

Nulla è stato invece previsto per quelle aziende che non si sono avvalse di tali benefici né intendono avvalersene ma che, ciononostante, si trovano nella necessità di ridurre l'organico, magari a seguito di riorganizzazioni. Si pensi, per esempio, al caso di un'azienda che, in un'ottica di contenimento dei costi, abbia deciso di esternalizzare una propria funzione e, allo stesso tempo, non sia nelle condizioni di ricollocare i lavoratori coinvolti da questa operazione.

Pur nel silenzio normativo, si ritiene che tali aziende non possano licenziare sino al 31 dicembre 2020, ossia per tutto il periodo in cui sarebbero astrattamente fruibili le nuove 18 settimane di cassa integrazione Covid o i 4 mesi di esonero contributivo. Questo perché la norma del decreto Agosto che proroga il divieto di licenziamento sembra ammettere una deroga a tale divieto solo nelle ipotesi ivi espressamente menzionate, vale a dire nei casi di fallimento o liquidazione della società o di accordo collettivo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto o di cambio appalto.

È evidente la disparità di trattamento che per effetto di queste disposizioni normative si viene a creare tra le aziende beneficiarie della cassa integrazione o dell'esonero

contributivo e quelle che invece non hanno chiesto - né intendono chiedere - alcun tipo di aiuto allo Stato: mentre le prime potranno licenziare tendenzialmente prima della fine dell'anno, non appena avranno esaurito i benefici introdotti dal decreto Agosto, le seconde dovranno attendere il 2021 prima di poter validamente procedere con i licenziamenti, facendosi carico, nel frattempo, della conservazione dei posti di lavoro e dei relativi costi.

La normativa penalizza, quindi, proprio i datori di lavoro virtuosi, quelli cioè che, anziché richiedere le integrazioni salariali e attingere dalle casse dello Stato, hanno preferito gestire eventuali cali di lavoro facendo ricorso alle ferie, ai permessi o ad altri strumenti di temporanea conservazione del posto di lavoro. Tali datori di lavoro, infatti, non solo non potranno avvalersi dell'esonero contributivo per non aver fruito della cassa integrazione Covid nei mesi di maggio e giugno ma dovranno attendere più a lungo prima di poter esercitare il diritto di risolvere il rapporto di lavoro. Insomma, oltre al danno la beffa. Ancora una volta, la libertà dell'imprenditore di decidere gli assetti organizzativi della propria azienda – peraltro garantita a livello costituzionale - rischia di essere ingiustamente frustrata dall'imposizione di divieti estremamente gravosi per le aziende, soprattutto in un momento così delicato dell'economia italiana.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

TAG

[Cassa integrazione guadagni](#)

[Contrattazione aziendale](#)

CORRELATI

RAPPORTO DI LAVORO

16 Settembre 2015

Contratti di solidarietà stipulati a livello aziendale

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

23 Luglio 2014

Alla Alcatel intesa su mobilità e Cigs

PREVIDENZA E ASSISTENZA

16 Luglio 2015

Proroga di un anno della Cigs con ricollocazione dei dipendenti

APPROFONDIMENTI OPERATIVI