

# La libertà d'impresa è k.o.

*Dal divieto di licenziamento alla proroga dei contratti a termine, imprenditori chiamati a farsi carico del mantenimento dei dipendenti anche se in esubero*

**A**ddio libertà d'impresa. Il divieto di licenziamento (operativo fino al 17 agosto, ma in via di un ulteriore prolungamento) e la proroga ex lege dei contratti a termine in corso al 18 luglio hanno di fatto sospeso la libertà d'iniziativa economica, riconosciuta all'impresa dall'articolo 41 della Costituzione. Con un corollario anche peggiore: il trasferimento degli oneri di solidarietà sociale (mantenimento della forza lavoro a rischio disoccupazione) dallo Stato alle imprese (privati). E conseguenze disastrose: l'impossibilità di sopravvivenza delle aziende. Entrambe le misure fanno parte del pacchetto di recenti provvedimenti per contrastare l'emergenza Coronavirus.

La prima misura che limita la libertà d'impresa è l'articolo 46 del decreto legge n. 18/2020, convertito dalla legge n. 27/2020, come integrato dal dl n. 34/2020, convertito dalla legge n. 77/2020. La norma introduce, per il periodo d'emergenza, un generalizzato divieto per i datori di lavoro di licenziare i dipendenti in forza al 17 marzo.

Cirioli da pag. 2

## Il divieto di licenziamento

### Quando opera

- Licenziamenti collettivi (procedure di cui agli artt. 4, 5 e 24, della legge n. 223/1991)
- Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (ex art. 3, della legge n. 604/1966)

### Quando NON opera

- Licenziamenti per ragioni economiche che si sono perfezionati prima dell'entrata in vigore della norma (17 marzo 2020) e quelli che implicano la risoluzione del rapporto successivamente allo spirare del divieto (17 agosto 2020)
- Licenziamenti disciplinari
- Licenziamenti dei domestici
- Licenziamento dei dirigenti
- Licenziamento per mancato superamento del periodo di prova
- Licenziamento per superamento del periodo di comporto

## IMPRESE & LAVORO

*Dal divieto di licenziamento ai contratti a termine prorogati: libertà economica ko*

# Covid e crisi d'impresa, aziende in slalom e con le mani legate

Pagine a cura

DI DANIELE CIRIOLI

**A**ddio libertà d'impresa. Il divieto di licenziamento (operativo fino al 17 agosto, ma in via di un ulteriore prolungamento) e la proroga ex lege dei contratti a termine in corso al 18 luglio, hanno di fatto sospeso la libertà d'iniziativa economica, riconosciuta all'impresa dall'art. 41 della Costituzione. Con un corollario anche peggiore: il trasferimento degli oneri di solidarietà sociale (mantenimento della forza lavoro a rischio disoccupazione) dallo Stato alle imprese (privati). E conseguenze disastrose: l'impossibilità di sopravvivenza delle aziende. Entrambe le misure fanno parte del pacchetto di recenti provvedimenti per contrastare

l'emergenza Coronavirus.

**Il divieto di licenziamento.** La prima misura che limita la libertà d'impresa è l'art. 46 del dl n. 18/2020, convertito dalla legge n. 27/2020, come integrato dal dl n. 34/2020, convertito dalla legge n. 77/2020 (la seconda misura è la proroga ex lege dei contratti a termine). La norma introduce, per il periodo d'emergenza, un generalizzato divieto per i datori di licenziare i dipendenti in forza al 17 marzo. Inizialmente il divieto doveva durare solo 60 giorni; ma il decreto Rilancio ha prolungato l'operatività fino al 17 agosto (e una nuova proroga fino a fine anno è già stata preannunciata).

Il divieto di licenziamento si applica:

- alle procedure di cui agli artt. 4, 5 e 24, della legge n.

223/1991 (licenziamenti collettivi);

- ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (art. 3 della legge n. 604/1966).

Le procedure di licenziamenti collettivi sono sospese se avviate dopo il 23 febbraio. Invece, i tentativi di conciliazione obbligatoria, preventivi per i licenziamenti individuali, sono sospesi se iniziati dopo l'entrata in vigore della norma, cioè al 17 marzo. Gli altri licenziamenti sono esclusi dal divieto (si veda tabella).



La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

Secondo l'Inl (ispettorato nazionale del lavoro), il divieto vale anche per i recessi del datore di lavoro per inidoneità sopravvenuta alla mansione del lavoratore (nota prot. n. 298/2020). L'Inl, in particolare, con parere concorde del ministero del lavoro, ha evidenziato che il Legislatore ha conferito alla norma un carattere generale, con la conseguenza di doversi ritenere

ricomprese nel suo alveo tutte le ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (di cui all'art. 3 della legge n. 604/1966). Pertanto, anche l'ipotesi di licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione, poiché è un'ipotesi che impone al datore di lavoro di verificare la possibilità di ricollocare il lavoratore in altre attività, diverse e riconducibili a mansioni equivalenti o inferiori, anche con l'adeguamento dell'organizzazione aziendale (il c.d. obbligo di repêchage).

**Come contrastare la crisi delle aziende?** Il divieto di licenziamento si frappone come ostacolo alla gestione delle aziende, soprattutto in questo periodo di crisi economica conseguente all'emergenza Covid-19. Infatti, la nuova crisi e le procedure obbligatorie per la ripresa delle attività impongono alle aziende di riconsiderare l'organizzazione produttiva, ivi compresa la forza lavoro, da gestire in termini di esuberi: non considerarlo mette a rischio la sopravvivenza delle aziende.

L'operazione, evidentemente, si presenta complicata, se non impossibile, per via del divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (che, per salvare i posti di lavoro in esubero, mette a rischio «tutti» i posti di lavoro). Ed è diventata ancora più intricata con l'introduzione della proroga ex lege dei contratti a termine (si veda articolo in altra pagina).

Quali sono le possibili vie d'uscita? Sul tema, la Fondazione studi dei consulenti

del lavoro ha pubblicato un Approfondimento il 23 luglio, dal titolo «Il divieto di licenziamento per pandemia affossa l'economia», in cui prende in esame diversi strumenti alternativi ai licenziamenti, distinguendo le ipotesi di: a) aziende con ancora possibilità di ricorrere agli ammortizzatori per Covid; b) aziende che non ne hanno più la possibilità, avendo già esaurito il periodo massimo fissato per legge.

**Aziende con possibilità di ricorso alla Cig Covid.** Per il periodo di emergenza da Coronavirus è stata intro-

dotta una disciplina specifica di cassa integrazione. Infatti, il datore di lavoro, che sospende o riduce l'attività per eventi collegati al Covid, può fare domanda, dal 23 febbraio, utilizzando una causale specifica, «Covid-19», per la quale valgono una serie di deroghe (periodi esclusi dai limiti massimi; procedura semplificata; esclusione del contributo addizionale ecc.).

L'impresa ha a disposizione 18 settimane di cassa integrazione (Cig), nella specie di Cigo (cassa integrazione ordinaria), Asso (assegno ordinario erogato dai fondi di solidarietà bilaterali ovvero dal Fis Inps per i settori/aziende sprovvisti di proprio fondo di solidarietà) ovvero Cigd (cassa integrazione in deroga). Le 18 settimane si compongono di tre tranches:

- a) prime nove settimane, fruibili per periodi dal 23 febbraio al 31 agosto;
- b) altre cinque settimane, fruibili sempre dal 23 feb-

braio al 31 agosto, ma solo per i datori di lavoro ai quali siano state autorizzate tutte le nove settimane (la prima tranche);

c) altre quattro settimane, fruibili dal 1° settembre al 31 ottobre, solo dai datori di lavoro che hanno esaurito tutte le 14 settimane (le due tranches: 9 + 5) e che, grazie al dl n. 52/2020, possono anticiparlo anche a periodi prima di settembre.

Per le aziende delle c.d. zone rosse e gialle, i periodi risultano incrementanti.

**Aziende che non hanno più possibilità di ricorso alla Cig.** L'azienda che ha esaurito le 18 settimane di Cig Covid (31 nelle c.d. zone rosse) può ricorrere alla Cig normale (quella «no Covid», per intenderci meglio).

A differenza della prima, però, alla Cig normale si applicano le regole ordinarie: contributo addizionale, procedura sindacale, limiti fruizione (circolare Inps n. 84/2020). La Cigo normale (no Covid) è concessa dalla sede dell'Inps territorialmente competente per le seguenti causali:

- a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
- b) situazioni temporanee di mercato.

Inoltre, sono requisiti essenziali:

- la transitorietà della situazione aziendale e la temporaneità della situazione di mercato, che sussistono quando è prevedibile, al momento della presentazione della do-

riprenda la normale attività lavorativa;

- la non imputabilità all'impresa o ai lavoratori della situazione aziendale, che consiste nella involontarietà e nella non riconducibilità ad imperizia o negligenza delle parti.

**Le vie d'uscita alternative.** Tra le altre opportunità a disposizione delle aziende per sopravvivere in tempo di crisi per Covid, la Fondazione studi propone il contratto di solidarietà, il ricorso al part-time, lo smart working e il contratto di prossimità (si veda articolo in altra pagina).

- Part-time. La trasformazione dei contratti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può rappresentare una via alternativa per evitare i licenziamenti e/o per abbassare il costo del lavoro, anche nei casi in cui non si possano utilizzare gli ammortizzatori. Ovviamente, per la trasformazione occorre il placet del lavoratore, potendosi questi rifiutare senza che ciò vada a costituire un giustificato motivo di licenziamento: infatti, è solo su accordo delle parti, risultante da atto scritto, che può esserci una legittima trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

- Contratto di solidarietà. Rappresenta per le aziende rientranti nell'ambito di applicazione della Cigs una valida alternativa al licenziamento collettivo e individuale. La Cigs si può richiedere quando la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali: a) riorganizzazione aziendale; b) crisi aziendale, esclusi (dal 2016) i casi di cessazione attività produttiva dell'azienda o di ramo di essa; c) contratto di solidarietà. Quest'ultimo può essere stipulato dall'impresa attraverso accordi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego.

Due i limiti da rispettare: 1) la riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori che sono interessati al contratto di solidarietà; 2) per ciascun lavoratore, la riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

© Riproduzione riservata

manda di Cigo, che l'impresa