



La posizione del Cnai in materia di riforme del lavoro e sviluppo

Licenziare costa caro

Le pmi soffrono di più a causa dei vincoli

DI MANOLA DI RENZO

I licenziamenti in Italia sono ancora un caso aperto. In un frangente politico in cui si fa un gran parlare di piani di sviluppo e introduzione di strumenti che smuovano la cosiddetta «crescita zero», rimane assolutamente fuori da qualsiasi discussione la questione riguardo ai costi che un datore di lavoro deve affrontare nella sfortunata eventualità di dover procedere con un licenziamento.

Come noto, sono due le casistiche di costo che si parano di fronte all'imprenditore, ed entrambe rappresentano una zavorra per il fare impresa in Italia. Da una parte c'è, infatti, il ticket licenziamento, ossia quel contributo che il datore deve versare all'Inps in caso di cessazione di un dipendente a tempo indeterminato (strumento introdotto dalla riforma Fornero, L. 92/2012).

Il cosiddetto contributo Napoli ha un importo annuo per il 2019 fissato in 500,79 euro ed è variabile in base agli anni di permanenza in azienda, fino a raggiungere un massimo, per il 2019, di 1502,37 euro per chi ha un'anzianità pari o superiore a 36 mesi. Sul finire del 2018, riguardo tale ambito, si è aggiunta anche la comunicazione dell'Inps n. 3933/2018, attraverso la quale si dà inizio alle operazioni di verifica e controllo del corretto assolvimento dell'obbligo di pagamento del c.d. «Ticket Licenziamento», secondo quanto stabilito dall'art. 2, comma 31, della L. n. 92/2012. «L'operazione di verifica e controllo si svolgerà mediante la convocazione e/o emissione della diffida per le aziende che non hanno provveduto alla corretta stesura della denuncia contributiva e come anche al non pagamento del Ticket. Pare continuare l'intento pregiudizievole accusatorio nei riguardi dei datori di lavoro», afferma il presidente Cnai, Orazio Di Renzo.

L'altra voce di costo possibile è rappresentata dall'impianto previsto in caso di licenziamento illegittimo previsto dal Jobs Act, ritoccato in pejus dal recente decreto Dignità.

«Se un merito deve essere riconosciuto al Jobs Act, c'è senz'altro quello di aver inquadrato, con un occhio alle imprese, la questione del licenziamento. Infatti, il dlgs n. 23 del 2015 stabilisce per le nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità del-

la reintegrazione nel posto di lavoro e introducendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio. Il tutto contestualmente a una stretta delle maglie del diritto alla reintegra per i licenziamenti nulli e discriminatori», ricorda il presidente Cnai Orazio Di Renzo.

Come noto, il decreto Dignità ha rivisto solo lievemente il Jobs Act per quanto riguarda il tema del licenziamento, modificando le indennità da corrispondere al lavoratore soggetto alle cosiddette «tutele crescenti», in caso di licenziamento giudicato illegittimo.

Infatti, il decreto si limita ad aggiornare l'ammontare dell'indennità risarcitoria prevista dal Jobs Act qualora il giudice stabilisca la mancanza della giusta causa e del giustificato motivo soggettivo o oggettivo per il licenziamento.

«A questo punto è intervenuta a gamba tesa la Corte di cassazione, la quale, con il pronunciamento n.194/2018, ha stabilito l'illegittimità del



Orazio Di Renzo

co. 1 art. 3 del dlgs 23/2015», ricorda il presidente Di Renzo. Si tratta di una rilevazione di incostituzionalità esclusivamente nella parte in cui la norma predetermina l'indennizzo da versare in caso di licenziamento illegittimo.

A detta degli Ermellini, il riferimento alla sola anzianità di servizio violerebbe i principi costituzionali di eguaglianza e ragionevolezza, impedendo al giudice la possibilità di stabilire in maniera discrezionale l'indennizzo, mancando parametri storicamente «rilevanti», come il numero dei dipendenti occupati, le dimensioni dell'attività economica, il comportamento e le condizioni delle parti.

«Questo pronunciamento è estremamente allarmante, sia nella sua pars destruens che in quella costruens. La prima distrugge quello che,

L'INTERVENTO DEL PRESIDENTE ORAZIO DI RENZO

Politiche di crescita, addio

«Poi ci chiediamo perché le aziende estere, e in genere gli investitori internazionali, non scelgano l'Italia come sede delle proprie attività: siamo un Paese in cui non vi è neppure uno straccio di certezza normativa e fare impresa è un rischio», ribadisce il presidente Cnai, Orazio Di Renzo.

Come non essere d'accordo? Per decenni l'Italia è rimasta incatenata dall'art. 18 della legge 300/1970, che prevedeva una tutela unica, ovvero la reintegrazione del lavoratore e il risarcimento pieno del danno. L'impianto veniva poi radicalmente modificato dalla legge Fornero del 2012 che cancellava, tra le altre cose, buona parte del settore di applicabilità del suddetto articolo 18.

Dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 23/2015, l'ordinamento ha introdotto regimi di tutela diversi a seconda che il lavoratore licenziato fosse stato assunto prima o dopo il 7 marzo 2015.

In particolare per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015 in avanti si applicano le tutele previste dal decreto legislativo n. 23/2015, in tema di «contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti», attuativo della legge delega 183 del 2014, meglio noto come Jobs Act.

Per tutte le ipotesi di licenziamento illegittimo, il Jobs Act integra tutele diverse a seconda che il licenziamento sia relativo a lavoratori assunti presso imprese che superano le soglie numeriche fissate dall'art. 18 della leg-

ge 300/1970, ovvero lavoratori assunti in imprese che non raggiungono suddette soglie.

In generale è stata prevista una sostanziale diminuzione delle casistiche in cui, il giudice, possa disporre la reintegrazione nel posto di lavoro del dipendente illegittimamente licenziato.

Salvo casi particolari, il lavoratore illegittimamente licenziato può godere solo di un indennizzo economico, calcolato in base alla sua anzianità di servizio.

Il decreto Dignità non ha modificato il sistema sanzionatorio previsto per i licenziamenti nulli o inefficaci comminati, limitandosi a intervenire sull'indennità risarcitoria prevista dal Jobs Act per i casi in cui il giudice determini l'assenza degli estremi del licenziamento per giusta causa, giustificato motivo soggettivo o oggettivo.

In tali eventualità (per aziende con più di 15 dipendenti) il Jobs Act prevedeva che il datore pagasse un'indennità risarcitoria (non soggetta a contributi previdenziali) pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità (importo minimo del risarcimento da 4 a 6 e massimo da 24 a 36 mensilità).

Il decreto Dignità innalza l'importo minimo del risarcimento da 4 a 6 mensilità, mentre il tetto massimo passa da 24 a 36. Per le piccole imprese (fino a 15 dipendenti) il dlgs n. 23/2015 prevedeva un'indennità risarcitoria (non soggetta a contributi) pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, comunque non inferiore a 2 e non superiore a 6 mensilità; il decreto Dignità alza l'ammontare minimo a 3 mensilità, mentre lascia invariato il tetto massimo.

«Avendo la Cassazione reintrodotta la discrezionalità dei giudici con la sentenza 194/2018, si tornerà al bailamme delle sentenze, con tanti saluti alle politiche di crescita», conclude il presidente Di Renzo.

somministrazione, nell'ipotesi migliore, verso escamotage eticamente discutibili, nella peggiore», sintetizza il presidente Di Renzo.

La reintroduzione della natura aleatoria, in materia di licenziamento, potrà influire in maniera negativa anche sul ricorso alla offerta di conciliazione, quale strumento per incrementare la risoluzione stragiudiziale delle dispute, al fine di scongiurare, per quanto possibile, il ricorso al Tribunale del Lavoro da parte del lavoratore.

«Alla luce di una siffatta situazione, ci chiediamo come tutto ciò si possa armonizzare con delle efficaci

politiche di crescita», ancora il presidente Di Renzo, «cosa più importante, notiamo che tutti sono abili a riempirsi la bocca riguardo l'importanza delle Pmi per il tessuto produttivo del Paese. Peccato che poi, regolarmente, si proceda a spremere. L'apice è stato toccato dal messaggio Inps, un vero accanimento verso le piccole e piccolissime imprese. A questo punto, pare lecito affermare che, tutte queste serie di «fortuite» coincidenze contro le Pmi facciano parte in realtà di un più generale piano di ridimensionamento o, addirittura, smantellamento delle stesse».

Pagina a cura di Cnai - Coordinamento nazionale associazioni imprenditori

Sede Nazionale Viale Abruzzo 225 - 66013 - CHIETI

Tel. 0871.540093 - Fax 0871.571538

Web: www.cnai.it E-mail: cnai@cnai.it