

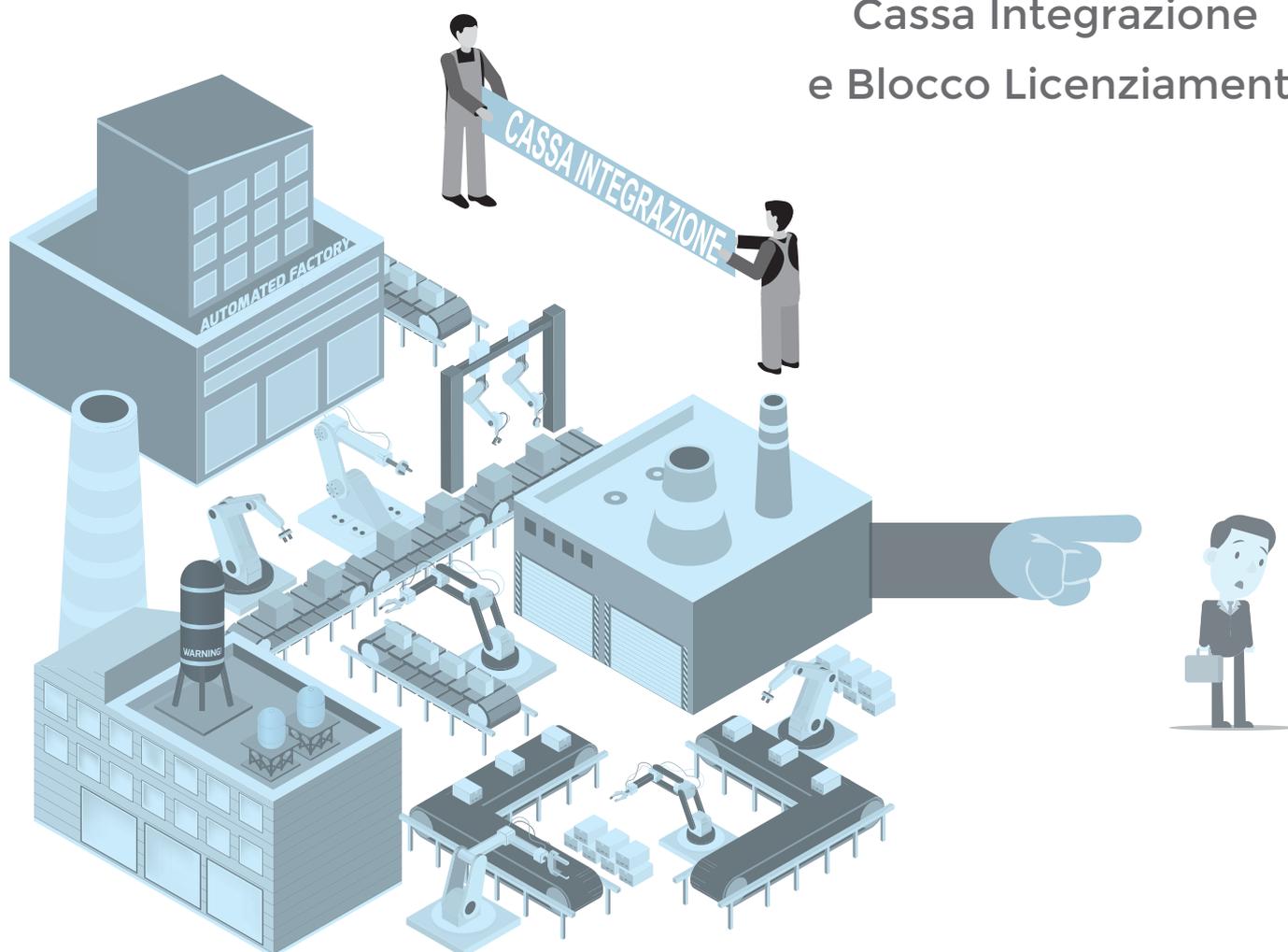


COORDINAMENTO NAZIONALE ASSOCIAZIONI IMPRENDITORI

Position Paper

COVID-19

Cassa Integrazione e Blocco Licenziamenti



Premessa

La Fase 2 della ripartenza dopo il periodo del *lockdown* dovrebbe essere ormai quasi un ricordo, invece si parla ancora di imprese che non riescono a ripartire o sono ripartite molto lentamente senza prospettive all'orizzonte, ma con il peso di costi fissi che non riescono ad assorbire.

Il Centro Studi CNAI ha recentemente monitorato alcuni istituti che sono stati utilizzati durante l'emergenza COVID-19 per consentire ai lavoratori ed alle imprese di far fronte alla crisi economica connessa a quella sanitaria.

Tra i meccanismi che hanno destato più perplessità, soprattutto per le piccole e medie imprese, vi sono il ricorso alla Cassa integrazione (quella straordinaria COVID-19) e l'introduzione del blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

In sostanza la domanda che le PMI si pongono in questo momento di ripartenza è, se il metodo corretto è quello meramente assistenzialista, che tende a favorire una proroga degli istituti di integrazione salariale connessi alle proroghe del divieto di licenziamenti ovvero, quello degli investimenti e del sostegno alle imprese per favorire una ripresa dell'economia.

La Cassa Integrazione ed i licenziamenti

Nel nostro ordinamento vi sono diverse misure a sostegno del reddito che vengono attivate al ricorrere di determinate condizioni che si possono verificare nel corso della vita di una impresa.

Tra le più significative ricordiamo la Cassa integrazione, che può distinguersi tra ordinaria, straordinaria e in deroga a seconda dei soggetti interessati e, si differenzia dall'indennità di disoccupazione proprio perché è erogata in costanza di rapporto di lavoro e non a seguito di cessazione dell'attività lavorativa.

La *ratio* della Cassa integrazione è quella di favorire le imprese sostanzialmente sane che si trovano in una crisi temporanea e rischiano di dover licenziare i propri dipendenti, aiutandole a superare il momento di congiuntura sfavorevole per poi ripartire con le attività.

In questo caso l'utilizzo della Cassa integrazione comporta l'erogazione, al lavoratore che per un determinato periodo non lavora, di una quota della retribuzione posta a carico dello Stato.

Stando a quanto previsto dalle leggi in vigore, ai lavoratori viene riconosciuto, sia in Cassa integrazione ordinaria, sia in Cassa integrazione straordinaria, l'80% della retribuzione globale; inoltre tale importo è soggetto all'applicazione di un massimale mensile (per il 2020 pari ad euro 998,18 per retribuzioni pari o inferiori ad € 2.159,48 ed euro 1.199,72 per quelle superiori) che, dunque, limita significativamente il *quantum* percepito dal lavoratore.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, invece, è strettamente correlato alle esigenze oggettive dell'azienda; infatti, l'art. 3 della Legge n. 604/1966 stabilisce che il licenziamento per GMO è determinato dalle ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa e cioè sostanzialmente da ragioni economiche e ragioni organizzative il cui onere probatorio è in capo all'azienda.

La proroga del divieto di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (addirittura fino a fine anno) anche nelle ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca la prova della sussistenza delle ragioni economiche e/o produttive comprime senza alcun dubbio la libertà di iniziativa economica.

Inoltre, la predetta proroga pone anche una questione di legittimità costituzionale legata alla violazione dei principi di libertà imprenditoriale di cui all'art. 41 della Costituzione e del canone di ragionevolezza della misura eccezionale e transitoria che giustificerebbe la deroga.

Questi due istituti (Cassa integrazione e divieto licenziamenti) sono stati strettamente legati dai provvedimenti emanati dal Governo durante l'emergenza per cercare di garantire che “nessuno perda il lavoro a causa della crisi”, anche se come visto hanno *ratio* e finalità differenti.

Osservazioni ed approfondimenti

L'accoppiata Cassa integrazione e divieto licenziamenti a parere del gruppo CNAI non è l'unico modo per proteggere i lavoratori delle imprese in crisi, e soprattutto non è quello più efficace, ricordando che il destino dei lavoratori dipende sempre dalla difesa della base produttiva del Paese costituita dalle PMI.

Infatti, la proroga della Cassa integrazione si trasformerà da temporaneo sostegno alle imprese in temporanea ingessatura dell'economia e, unita al blocco dei licenziamenti, spingerà le imprese a chiedere la Cassa integrazione anche per lavoratori che non vorrebbero continuare ad utilizzare e che, pertanto, licenzieranno non appena terminata la proroga causando così una recessione inevitabilmente destinata a sfociare in un calo dell'occupazione.

Nessuno si è chiesto, infatti, se tutte le imprese attualmente in difficoltà siano in questa situazione, cioè temporaneamente a corto di liquidità ma strutturalmente sane, e quindi in grado di riemergere dalla crisi una volta che le misure di sostegno da parte dello Stato saranno terminate. Se così non fosse, protrarre la Cassa integrazione speciale COVID-19 per tutte le imprese, significa solo prolungare rapporti di lavoro comunque destinati a finire, spingendo i lavoratori a restare in un'impresa in difficoltà invece di ricercare un nuovo lavoro in un'impresa più solida.

La Cassa integrazione prorogata potrebbe favorire casomai le grandi imprese che hanno una organizzazione del lavoro che prevede delle rotazioni e sostituzioni dei lavoratori che possono essere gestiti nei numeri, però non la piccola impresa che si trova in grande difficoltà a dover trattenere forzatamente uno e due dipendenti che sa di non poter utilizzare, ma che deve continuare a mantenere in Cassa integrazione *ob torto collo* nel nome di una salvaguardia dell'occupazione generale.

La piccola impresa sa benissimo che con una ripresa così lenta e senza alcun aiuto concreto da parte dello Stato (ad esempio mediante defiscalizzazione, riduzione del costo del lavoro e consistenti contributi a fondo perduto) non riesce a mantenere tutti i dipendenti.

Inoltre, in alcuni casi, i lavoratori che sono in Cassa integrazione producono comunque dei costi fissi che restano a carico dell'azienda (ad esempio le ferie, il TFR e così via) e che dovranno essere successivamente corrisposte ai lavoratori medesimi.

Pertanto, invece che costringere le imprese e soprattutto le PMI a trattenere i lavoratori ed a chiedere per questi la Cassa integrazione, si dovrebbe lasciare spazio alle leggi dell'economia e del libero mercato che in una logica di prospettiva a lungo termine, porteranno certamente alla ripresa, con maggiore produzione e quindi maggiore occupazione.

Infine uno spunto di riflessione che non vuole essere polemico ma costruttivo appare necessario.

Il gruppo CNAI si chiede come poter conciliare da un punto di vista equitativo, l'importo orario con il quale viene pagata la Cassa integrazione per i lavoratori dipendenti del settore privato (secondo i massimali previsti), con l'importo del salario minimo che è stato proposto in alcuni recenti disegni di legge che si sarebbe dovuto attestare sulla soglia delle 9 euro l'ora, anche in relazione a quanto percepiscono i lavoratori pubblici, anch'essi a riposo senza lavorare.

In sostanza, se da un lato si ritiene che un lavoratore in cassa integrazione e, dunque, che non lavora – certamente non per sua responsabilità – per un determinato periodo possa essere garantito nell'esistenza sua e della sua famiglia “libera e dignitosa” (passaggio dell'illustre art. 36 Cost.) con una massimale stabilito che oscilla tra 5,12 e 6,90 euro ad ora (previsto per legge) perché dall'altro si pensa che allo stesso lavoratore debba avere garantita una retribuzione oraria minima di almeno 9 euro proprio per garantirgli la medesima esistenza “libera e dignitosa”.

Ma allora la proposta stimolante potrebbe essere quella di prevedere la soglia minima del salario, per settori in cui la contrattazione non è già intervenuta, pari a quella prevista per la Cassa integrazione visto che tale parametro è stato già riconosciuto congruo per consentire ai lavoratori di vivere “con dignità” durante la Cassa integrazione (quando hanno avuto la fortuna di percepirla!).

Conclusioni

La posizione del Gruppo CNAI sulla questione è di netto rifiuto ad una ulteriore proroga del sistema di integrazione salariale per i lavoratori e del divieto dei licenziamenti per le aziende che dimostrino i motivi oggettivi del recesso.

Infatti, come visto, tale sistema meramente assistenzialistico non favorisce la ripresa economica delle piccole imprese italiane in quanto secondo noto proverbio cinese: *“dai un pesce a un uomo e lo nutrirai per un giorno. Insegnagli a pescare e lo nutrirai per tutta la vita”*. A voler sdrammatizzare, resta solo sperare che il pesce in questione non sia cinese (considerato il momento) come il banale quanto veritiero proverbio sopra citato.

Il Centro Studi CNAI è già al lavoro per studiare soluzioni e proposte volte ad un definitivo rilancio delle PMI in un’ottica di ripresa dell’economia e di rilancio dell’occupazione.



COORDINAMENTO NAZIONALE ASSOCIAZIONI IMPRENDITORI



www.cnai.it - cnai@cnai.it - cnai@cert.cnai.it

Sede Nazionale: V.le Abruzzo, 225 66013 Chieti Scalo (CH)

Info. 0871 540093 **Fax.** 0871 571538