

CHE ACCADE DAL 1° LUGLIO

Per i licenziamenti tempi lunghi anche alla fine del blocco

I giuslavoristi: più recessi collettivi solo a settembre ma dipenderà dalla ripresa

Claudio Tucci

C'è chi parla di un milione di posti di lavoro a rischio, con la fine del blocco generalizzato dei licenziamenti economici, dal 1° luglio. Chi è più prudente, dimezza la stima. E ancora chi non fa previsioni, ritenendo tuttavia che, tra deroghe al blocco in vigore dalla scorsa estate, e ristrutturazioni già avviate, le imprese si stiano riposizionando, e quindi hanno bisogno non di licenziare, ma di strumenti innovativi per gestire le fasi di riorganizzazione (contratti di espansione, politiche attive, sussidi rafforzati, incentivi alle assunzioni, solo per fare qualche esempio).

Il tema post 30 giugno è delicato. Nel decreto Sostegni il ministro del Lavoro, Andrea Orlando, ha disegnato un doppio regime di tutela: fino al 30 giugno e fino al 31 ottobre, a secondo del settore di utilizzo della cassa Covid-19 in attesa del riordino della cig e di veri servizi per il lavoro.

Detto questo, cosa ci aspetta il 1° luglio? Sostanzialmente poco. Non assisteremo ad alcuna ondata di licenziamenti. Questo perché la disciplina lavoristica stabilisce tempi e modi di recesso che possono implicare dilazioni procedurali significative (alcune settimane o qualche mese). Il quadro normativo è assai frammentato, sulla base di plurime variabili: dimensione dell'impresa, numero di lavoratori coinvolti, ragione del licenziamento, etc.

Abbiamo chiesto a due esperti del calibro di Arturo Maresca (università la Sapienza di Roma) e Sandro Mainardi (università Alma Mater di Bologna), da 40 anni big della consulenza alle aziende, di spiegare bene cosa accadrà alla scadenza di fine giugno (e fine ottobre) del divieto di licenziamento. La loro sintesi è questa: «A luglio sarà possibile un minimo incremento di licenziamenti individuali. Potrebbero essere più consistenti in autunno quelli collettivi. Ma molto dipenderà dall'andamento epidemiologico e dalla ripresa». Dal 1° luglio, pertanto, non ci si aspetta uno "tsunami".

Partiamo dai licenziamenti collettivi: «Le procedure avviate dopo il 17 marzo 2020 sono nulle, per via del blocco emergenziale, e dovranno essere riprese daccapo - spiega il professor Mainardi -. Le procedure avviate invece prima di tale data, però dopo il 23 febbraio 2020, sono state sospese per legge, da luglio o da novembre, quindi, ricominceranno a decorrere i termini previsti». Che non sono brevi. «I licenziamenti collettivi - ha aggiunto Mainardi - si distinguono in due fattispecie, entrambe relative ad imprese con più di quindici dipendenti compresi i dirigenti. In primo luogo, aziende che intendano effettuare almeno cinque licenziamenti in 120 giorni nella stessa provincia per riduzione o trasformazione di attività e lavoro. In secondo luogo, sono regolati come licenziamenti collettivi i casi che coinvolgono anche solo un lavoratore, ove ciò avvenga

dopo un periodo di cassa integrazione straordinaria. In ambo le ipotesi, a seguito di un atto datoriale dettagliato d'apertura della procedura da parte dell'impresa, la legge prevede un esame congiunto con le parti sociali per 45 giorni, a cui si aggiungono in caso di mancato accordo sindacale altri 30 giorni di trattative mediate dalle autorità pubbliche, regionali o ministeriali. In totale, quindi, la procedura di licenziamento collettivo dura due mesi e mezzo. Ma quando riguardi meno di dieci lavoratori i termini di durata sono dimezzati. Pertanto, a dir bene se ne riparlerà in autunno».

«Per procedure collettive già avviate un anno fa - prosegue il professor Maresca - l'azienda poi dovrà procedere con cautela, perché prima di far ripartire l'iter dovrà verificare se è necessario aggiornare dati e informazioni che erano stati comunicati all'inizio di una procedura che potrebbe essere stata avviata oltre un anno fa (si tratta di tutte le procedure avviate dopo il 23 febbraio 2020). Se si vuole licenziare un numero diverso di dipendenti, o addetti con qualifiche diverse rispetto a quanto già comunicato, anche in questi casi è necessario rinnovare la procedura». I licenziamenti individuali per motivo oggettivo potrebbero essere avviati con maggior celerità. Ma neanche troppa. Ad esempio, ci sono i licenziamenti sottoposti al tentativo preventivo di conciliazione presso l'Ispettorato del Lavoro: qui di solito si rallenta di un mesetto. Se ne possono comunque fare 4 di licenziamenti entro 120 giorni (e nella stessa provincia).

La missiva datoriale può invece partire subito, dopo il 30 giugno o il 31 ottobre, per 4 fattispecie, vale a dire: a) i licenziamenti individuali degli assunti Jobs act (dal 7 marzo 2015); b) i licenziamenti di assunti da imprese sotto i 15 dipendenti; c) i licenziamenti per superamento del comporta, ossia della durata massima contrattuale dell'assenza per malattia; d) i licenziamenti in edilizia per chiusura del can tiere.

© RIPRODUZIONE RISERVATA