

Q FISMIC FOCUS



BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

Come
funziona
dopo il decreto
Sostegni Bis



Azienda manifatturiera ed edilizia



Il divieto di licenziamento **scade il 30 giugno 2021** per le aziende che possono utilizzare CIGO e CIGS.

Fino ad allora queste imprese possono usare le ulteriori 26 settimane di Cassa Covid stanziata dal governo nel primo decreto Sostegni.

La **Cassa Covid** è una **Cassa integrazione speciale**, introdotta in Italia proprio per l'emergenza sanitaria innescata nel febbraio 2020 dalla diffusione del coronavirus.

Si tratta di una CIG a carico dello Stato, salvo il 2% pagato normalmente dalle aziende.

Piccole aziende terziario, turismo, artigianato



Sono le aziende che possono utilizzare Cassa in deroga, cassa FIS, Assegno ordinario.

Il divieto di licenziamento scade il 31 ottobre 2021.

Fino ad allora le piccole imprese - *prive di ammortizzatori ordinari e protette durante la pandemia dalla rinata Cig in deroga a spese dello Stato o dall'assegno ordinario* - potranno usare la CigCovid, rinnovata dal decreto Sostegni 1 fino a un massimo di ulteriori 26 settimane.

Per queste imprese - soprattutto terziario e commercio - il governo studia una riforma degli ammortizzatori sociali che garantisca loro, a partire dall'autunno di quest'anno, un ammortizzatore unico e l'avvio di politiche attive del lavoro che sia in grado di avviare percorsi virtuosi da lavoro a lavoro, attraverso la formazione professionale.

Incentivo per chi non ricorre a licenziamenti collettivi

Per scoraggiare i licenziamenti nelle grandi imprese del settore manifatturiero ed edilizia, a partire **dal 1° luglio**, è stato inserito un incentivo nel decreto Sostegni bis.

Questo prevede la possibilità cioè per queste aziende, una volta finita la Cig Covid (che scade il 30 giugno), di usare gli ammortizzatori ordinari a cui hanno accesso - *Cig ordinaria o straordinaria* - senza dover pagare il "ticket" previsto dalla legge, ovvero un'addizionale crescente all'allungarsi del periodo in Cig.

Questo bonus durerà sei mesi: dal 1° luglio al 31 dicembre.

Le aziende che scelgono di mettere i dipendenti in Cig ordinaria o straordinaria "scontata" non possono però ricorrere a licenziamenti collettivi. Il divieto di licenziamento in questo caso deriva dalla libera scelta della singola impresa di avvalersi o no degli ammortizzatori ordinari. In tutti gli altri casi si potrà ricorrere a licenziamenti collettivi.

Contratto di rioccupazione

In via eccezionale **dal 1° luglio 2021 e fino al 31 ottobre 2021** è istituito il contratto di rioccupazione quale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato diretto a incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione.

La condizione per l'assunzione con il contratto di rioccupazione, della durata di sei mesi, è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo.

Al termine del periodo di inserimento le parti possono recedere dal contratto, ma se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Contratto di rioccupazione

Ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, che assumono con il contratto di rioccupazione è riconosciuto, per un periodo massimo di sei mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione di premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua.

Considerazioni finali



La Fismic Confsal condivide quanto contenuto in materia di blocco di licenziamenti nel decreto Sostegno bis. Riteniamo frutto di fantasia degna di moderni stregoni le previsioni allarmistiche contenute nelle dichiarazioni di CGIL CISL UIL.

Secondo costoro infatti si va dalla stima minima di 1 milione di posti di lavoro che si perderebbero (stima CGIL) addirittura a 2 milioni (UIL).

A nostro avviso vi è chiaramente un impatto, ma non nelle proporzioni numeriche evocate.

Infatti, bisogna tenere conto che lo sblocco avverrà in due fasi (giugno e ottobre) e che nel primo scaglione sono inserite classi di aziende che hanno avuto un impatto minore dalla crisi pandemica.

Nel secondo scaglione (ottobre) sono contenute aziende di settori, come il turismo e la ristorazione, dove è ragionevole prevedere l'impatto positivo del periodo estivo, solitamente di punta per i consumi.

Considerazioni finali

Prendendo a riferimento il 2019 (ultimo anno prima della crisi pandemica) i licenziamenti collettivi effettuati, al netto della fine dei contratti a termine e stagionali, sono stati circa 40.000 al mese.

Di conseguenza, pur non tenendo conto del miglioramento del ciclo economico dovuto alla vaccinazione e all'entrata a regime del PNRR, e stimando poco significativo il numero di coloro che perderanno il posto di lavoro per questa causa nella industria manifatturiera e nell'edilizia da luglio a settembre, si può stimare **la perdita di circa 160mila posti di lavoro**, cifra importantissima, ma ben lontana dai numeri apocalittici evocati dalla triplice sindacale.

A questi si aggiungerebbero, secondo le nostre stime, almeno un pari numero derivante dallo sblocco dei licenziamenti per i settori diversi dalla manifattura.

La nostra stima prevede quindi la perdita di oltre 320-350mila posti di lavoro. Cifra abbastanza simile alla previsione dell'ultimo bollettino della Banca d'Italia che arriva a stimare la previsione di posti di lavoro persi a 500mila.

Considerazioni finali

Per questi e, per tutti coloro che il lavoro l'hanno perso dal febbraio 2020 fino ad ora (oltre un milione) la Fismic Confsal, insieme alla Confsal, ritiene che sia indispensabile finirla di pensare che il blocco dei licenziamenti sia la soluzione del problema, ma chiede a tutti, a partire dal ministro Orlando, di accelerare il confronto per l'avvio della riforma degli ammortizzatori sociali e per le politiche attive del lavoro.

Chiediamo di riunificare tutte le competenze oggi disperse in 21 regioni, il coordinamento e la vigilanza delle politiche attive del lavoro, di dare una dote maggiore all'assegno di ricollocazione e di inserire la clausola del preavviso attivo nei contratti di lavoro, per non lasciare che i datori di lavoro si disinteressino del futuro dei loro lavoratori, ma partecipino attivamente alle iniziative formative volte a ricercare l'incrocio tra domanda e offerta insieme a tutti i soggetti privati e pubblici, compresi gli enti bilaterali.

Considerazioni finali



Questo eviterebbe il disastro sociale che decine di migliaia di nuovi disoccupati provocherebbe nel paese, accorcerebbe i tempi di utilizzo degli ammortizzatori sociali e creerebbe occupazione e reddito, invece che sussidi.

Insieme a questo si potrebbe migliorare il contratto di espansione (abbassandone i costi per le aziende) ed aumentare la copertura di strumenti come NASPI e DISCOLL, allungando sia i tempi di decalage che di utilizzazione, finalizzandolo a percorsi formativi per la riprofessionalizzazione di coloro che il lavoro lo perderanno.

Infine queste misure, tra loro congiunte, potrebbero favorire il superamento, con minori tensioni sociali e con minore spreco di denaro pubblico, del periodo che ancora intercorre tra oggi e l'avvio degli investimenti produttivi previsti dal PNRR.
