

## **BOOM DI LICENZIAMENTI: MA A “GUADAGNARCI” SONO I LAVORATORI DIPENDENTI**

L'Ufficio studi della CGIA segnala che nell'ultimo anno i licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo nel settore privato hanno registrato una crescita percentuale del 26,5 per cento. Le altre tipologie di licenziamento, invece, non hanno presentato trend di crescita così importanti. Se i licenziamenti totali sono saliti del 3,5 per cento, quelli per giustificato motivo oggettivo sono aumentati del 4,6 per cento e quelli per esodo incentivato, invece, sono addirittura crollati del 19 per cento (vedi Tab. 1).

Stante la leggera ripresa economica e l'aumento dell'occupazione in atto, questo orientamento fatica a trovare una giustificazione legata alle normali dinamiche esistenti tra i datori di lavoro e le proprie maestranze.

“Ad averne innescato l'ascesa – denuncia il coordinatore dell'Ufficio studi Paolo Zabeo - è stata una cattiva abitudine che si sta diffondendo tra i dipendenti. Seppur in forte crescita, questo fenomeno presenta delle dimensioni assolute ancora contenute. Nell'ultimo anno, infatti, lo stock ha interessato 74.600 lavoratori. Se, comunque, seguirà questa tendenza, è evidente che nel giro di qualche anno ci ritroveremo con numeri molto importanti”.

In buona sostanza, cosa è successo ?

Con l'introduzione della riforma Fornero, dal 2013 chi viene licenziato ha diritto all'ASpl (indennità mensile di disoccupazione): una misura di sostegno al reddito con una durata massima di 2 anni che costringe l'imprenditore che ha deciso di lasciare a casa il proprio dipendente al pagamento di una "tassa di licenziamento". Se si verifica questa situazione, infatti, il datore di lavoro deve versare all'Inps una somma pari al 41 per cento del massimale mensile della NASpl per ogni 12 mesi di anzianità aziendale maturata negli ultimi 3 anni. Per una persona con un'anzianità lavorativa di almeno 3 anni, la tassa a carico dell'azienda può sfiorare i 1.500 euro.

"Se una impresa contribuisce ad aumentare il numero dei disoccupati – dichiara il segretario della CGIA Renato Mason - provoca dei costi sociali che in parte deve sostenere. Negli ultimi tempi, però, la questione ha assunto i contorni di un raggio a carico di moltissime aziende e anche dello Stato, perché un numero sempre più crescente di dipendenti non rispetta la norma e costringe gli imprenditori al licenziamento e, di conseguenza, fa scattare la Nuova ASpl (NASpl\*) in maniera impropria".

Anche nel primo trimestre di quest'anno si registra la medesima tendenza con un incremento considerevole del +14,7 per cento (sullo stesso trimestre del 2016) dei licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Come mai avviene tutto ciò ? Per "inerzia" del dipendente che in caso di dimissioni vuole evitare incombenze burocratiche e ottenere la NASpl.

*(\*) istituita dal 1° maggio 2015*

Non sono pochi coloro che negli ultimi tempi hanno deciso di non recarsi più al lavoro senza dare alcuna comunicazione al proprio titolare. Essendo stata introdotta nel marzo del 2016 l'obbligatorietà delle dimissioni on-line, se il dipendente "diserta" la presenza in cantiere o in ufficio e non comunica telematicamente la volontà di starsene definitivamente a casa, l'interruzione del rapporto di lavoro la deve "avviare" il datore di lavoro attraverso il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo. Procedura che, grazie alla legge Fornero, consente al lavoratore "scorretto" di ricevere la NASpl, misura che non gli spetterebbe, invece, nel caso di dimissioni volontarie.

"Questo astuto espediente – conclude Zabeo - sta creando un danno economico non indifferente. Non solo perché costringe il titolare dell'azienda a versare la tassa di licenziamento che, come dicevamo, può arrivare fino a 1.500 euro, ma anche alla collettività che deve farsi carico del costo della NASpl. Se quest'ultima viene erogata per tutti i 2 anni previsti dalla legge Fornero, il costo complessivo per le casse dell'Inps può arrivare fino a 20.000 euro a lavoratore".

In buona sostanza, lo stratagemma si sta diffondendo e a conferma di questa tesi ci aiutano i dati relativi alle dimissioni volontarie rassegnate dai lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato: tra il 2015 e il 2016 la contrazione è stata del 13,5 per cento.

**Tab.1 – Licenziamenti contratti a tempo indeterminato**  
(anni 2014 – 2016)

Descrizione	2014	2015	2016	Variazione 2016/2015
<b>Licenziamenti (totali)</b>	670.855	624.372	646.427	+3,5%
Giustificato motivo oggettivo, collettivo, o non rientrante nelle altre tipologie	526.624	482.807	505.010	+4,6%
<b>Giusta causa o giustificato motivo soggettivo</b>	<b>55.831</b>	<b>59.008</b>	<b>74.627</b>	<b>+26,5%</b>
Licenziamento per esodo incentivato, cambio appalto o interruzione di rapporti di lavoro nel settore edile	88.400	82.557	66.790	-19,1%

*Elaborazione Ufficio Studi CGIA su dati INPS*

**Tab.2 – Licenziamenti contratti a tempo indeterminato**  
(1^ trimestre 2015 – 2017)

Descrizione	1° TR 2015	1° TR 2016	1° TR 2017	Variazione 1TR 2016/ 1TR 2017
<b>Licenziamenti (totali)</b>	138.850	139.256	143.225	+2,9%
Giustificato motivo oggettivo, collettivo, o non rientrante nelle altre tipologie	108.118	117.409	109.798	-6,5%
<b>Giusta causa o giustificato motivo soggettivo</b>	<b>12.705</b>	<b>16.004</b>	<b>18.349</b>	<b>+14,7%</b>
Licenziamento per esodo incentivato, cambio appalto o interruzione di rapporti di lavoro nel settore edile	18.027	5.843	15.078	+158,1%

*Elaborazione Ufficio Studi CGIA su dati INPS*

**Tab.3 – Dimissioni contratti a tempo indeterminato**

<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>Variazione 2016/2015</b>
831.739	938.175	811.884	<b>-13,5%</b>
<b>1° TR 2015</b>	<b>1° TR 2016</b>	<b>1° TR 2017</b>	<b>Variazione 1TR 2016/ 1TR 2017</b>
214.626	206.649	199.464	<b>-3,5%</b>

*Elaborazione Ufficio Studi CGIA su dati INPS*