VENETO LAVORO

REGIONE DEL VENETO

MISURE/96

EMERGENZA COVID-19. L'IMPATTO DEL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

Osservatorio Mercato del Lavoro

Giugno 2020

1. Premessa normativa

Il decreto 18/2020 "Cura Italia" del 18 marzo 2020, modificato dal successivo Decreto "Rilancio Italia" di maggio 2020, ha previsto forti restrizioni in materia di licenziamento. Specificamente:

a) dal 17 marzo 2020, data di entrata in vigore del D.L. n. 18/2020, l'avvio delle procedure ex art. 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991 è precluso fino al 17 agosto (cinque mesi). Sono sospese le procedure pendenti avviate dopo il 23 febbraio salvo i recessi relativi al personale impiegato in appalti riassunto a seguito del subentro di altra impresa;
b) sono sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo ex art. 7 della legge n. 604/1966 in corso alla data del 17 marzo 2020;
c) a prescindere dal numero dei dipendenti occupati, il datore di lavoro non può recedere dal contratto di lavoro per un giustificato motivo oggettivo come identificato dall'art. 3 della legge n. 604/1966;
d) il datore di lavoro che, a prescindere dal numero dei dipendenti, nel periodo 23 febbraio-17 marzo abbia licenziato per giustificato motivo oggettivo, uno o più lavoratori, può revocare il provvedimento purché richieda un trattamento di integrazione in deroga per il soggetto (o i soggetti) interessati.

Scopo di questa nota è avviare una prima verifica dell'impatto di queste norme, con l'obiettivo di costruire una piattaforma di informazioni utili anche a comprendere quanto potrà accadere nei prossimi mesi.

2. I licenziamenti in Veneto: i dati annuali di lungo periodo (2008-2019)

È opportuno innanzitutto ricordare le dimensioni complessive degli eventi di licenziamento.

Le cessazioni per licenziamento dei contratti a tempo indeterminato, includendo anche le fattispecie di cessazioni comunque riconducibili a involontarietà[1], evidenziano una notevole correlazione con il ciclo economico (**tab. 1**): infatti hanno superato quota 60.000 solo nel 2009 e nel 2012. Nel biennio 2018-2019, con il prolungarsi della fase di ripresa, si è toccato il punto di minima con poco più di 40.000 licenziamenti all'anno. Nell'ultimo quinquennio si registra la continua crescita dei licenziamenti disciplinari a fronte di una forte contrazione dei licenziamenti economici (scesi sotto le 30.000 unità annue) mentre le altre cessazioni involontarie hanno toccato il livello massimo (oltre 10.000) nel 2015 e quindi sono diminuite, tanto che nel 2019 risultano circa il 20% in meno rispetto al 2015.

Quanto alle cessazioni per licenziamento di rapporti di lavoro con contratti a termine (inclusi quindi contratti a tempo determinato, apprendistato, intermittente e somministrato), la correlazione con il numero di contratti attivato spiega la crescita recente (ultimo biennio) che ha visto il superamento di 30.000 licenziamenti all'anno: infatti la componente più rilevante è costituita dalle "altre cessazioni involontarie", al cui interno hanno un peso particolarmente elevato i licenziamenti in periodo di prova (circa 20.000 all'anno negli ultimi due anni).

[1] In questo gruppo, distinto dai licenziamenti economici in senso stretto (che comprendono i licenziamenti individuali e collettivi per giustificato motivo oggettivo e i licenziamenti per cessazione di attività) e dai licenziamenti disciplinari (che comprendono i licenziamenti per giusta causa e i licenziamenti per giustificato motivo soggettivo), sono comprese le dimissioni per giusta causa, i licenziamenti in periodo di prova e le risoluzioni consensuali.

Tab. 1 - Veneto- Licenziamenti per contratto e motivazione, 2008-2019

	Tempo indeterminato				Contratti a termine			
	TOTALE	Lic. disciplinari	Lic. per ragioni economiche (individuali e collettivi)	Altre cessazioni involontarie	TOTALE	Lic. disciplinari	Lic. per ragioni economiche (individuali e collettivi)	Altre cessazioni involontarie
2008	47.955	7.477	31.152	9.326	25.994	2.489	6.116	17.389
2009	63.519	6.145	48.977	8.397	24.308	1.887	7.415	15.006
2010	57.268	4.089	45.327	7.852	24.940	1.681	7.581	15.678
2011	56.742	3.784	45.365	7.593	28.143	1.625	8.706	17.812
2012	60.150	3.487	48.527	8.136	31.965	1.539	11.567	18.859
2013	55.362	2.994	43.976	8.392	23.032	1.128	7.329	14.575
2014	55.197	2.887	44.103	8.207	20.790	1.038	6.053	13.699
2015	49.504	3.444	36.056	10.004	20.971	1.057	6.745	13.169
2016	49.851	5.492	35.289	9.070	22.252	1.907	5.974	14.371
2017	44.017	6.004	29.570	8.443	28.479	2.486	6.670	19.323
2018	41.188	6.134	26.807	8.247	32.365	3.298	7.594	21.473
2019	42.103	6.626	27.414	8.063	33.179	3.726	7.429	22.024

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv, aggiornamento al 14 giugno 2020

Al netto delle "altre cessazioni involontarie", il numero di licenziamenti nell'ultimo biennio (2018-2019), si è aggirato attorno a 10.000 licenziamenti disciplinari (due terzi riferiti a contratti a tempo indeterminato) e a 35.000 licenziamenti per ragioni economiche (per quattro quinti riferiti a contratti a tempo indeterminato); la media mensile risulta attorno ai 4.000 licenziamenti.

3. La fase recente: i licenziamenti durante il *lockdown* (aprile-maggio)

Il blocco dei licenziamenti attivato attorno alla metà di marzo si è compiutamente dispiegato nei mesi di aprile e maggio. Verifichiamo ora la dinamica dei licenziamenti in questi due mesi, confrontandola con quella dei corrispondenti mesi del 2019.

Come si osserva in **tab. 2** i licenziamenti complessivi in aprile-maggio 2020 sono diminuiti del 65% rispetto al corrispondente bimestre del 2019.

Tab. 2 - Veneto. Aziende private. Licenziamenti nel bimestre aprile-maggio. Confronto tra 2019 e 2020

	2019	2020	Var. %
TOTALE	11.676	4.030	-65%
A. Per tipo di contratto			
Tempo indeterminato	5.936	2.114	-64%
Apprendistato	1.031	522	-49%
Tempo determinato	3.897	1.152	-70%
Somministrato	445	141	-68%
Intermittente	367	101	-72%
B. Per tipo di motivazione			
Lic. disciplinari	1.643	777	-53%
- per giusta causa	1.233	591	-52%
- per motivo soggettivo	410	186	-55%
Lic. economici individuali	4.545	1.175	-74%
- per motivo oggettivo	3.856	678	-82%
- per cessata attività	501	308	-39%
- recesso fine periodo formativo	188	189	1%
Lic. economici collettivi	217	78	-64%
Altre cess. con diritto alla Naspi	5.271	2.000	-62%
- dimissioni giusta causa	430	168	-61%
- non superamento periodo prova	4.237	1.491	-65%
- risoluzione consensuale	604	341	-44%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv, aggiornamento al 14 giugno 2020

Per i contratti a tempo indeterminato la contrazione è stata del 64%; per i contratti a tempo determinato è stata ancor più consistente (-70%) e lo stesso dicasi per i contratti di somministrazione (-68%) e intermittente (-72%): per queste tipologie contrattuali sono diminuite anche le assunzioni e quindi si è ridotta la platea di riferimento. La contrazione ha interessato anche i licenziamenti disciplinari (-53%) e le dimissioni per giusta causa (-61%), fattispecie non direttamente interessate dal blocco attivato con la nuova normativa.
La caduta dei licenziamenti è stata particolarmente significativa per le piccole imprese (fino a 15 dipendenti) che attivavano circa il 50% dei licenziamenti disciplinari e tre quarti dei licenziamenti economici (**tab. 3**).
Per quanto riguarda la durata dei rapporti di lavoro interrotti con un licenziamento, si verifica che, soprattutto tra i licenziamenti disciplinari, è consistente la quota di rapporti chiusi dopo breve tempo dall'attivazione; i rapporti di lavoro di durata superiore a tre anni coinvolti in licenziamenti erano un terzo del totale e sono nel 2020 attorno al 40%.

Tab. 3 - Veneto. Aziende private. Licenziamenti nel bimestre aprile-maggio. Confronto tra 2019 e 2020 (2)

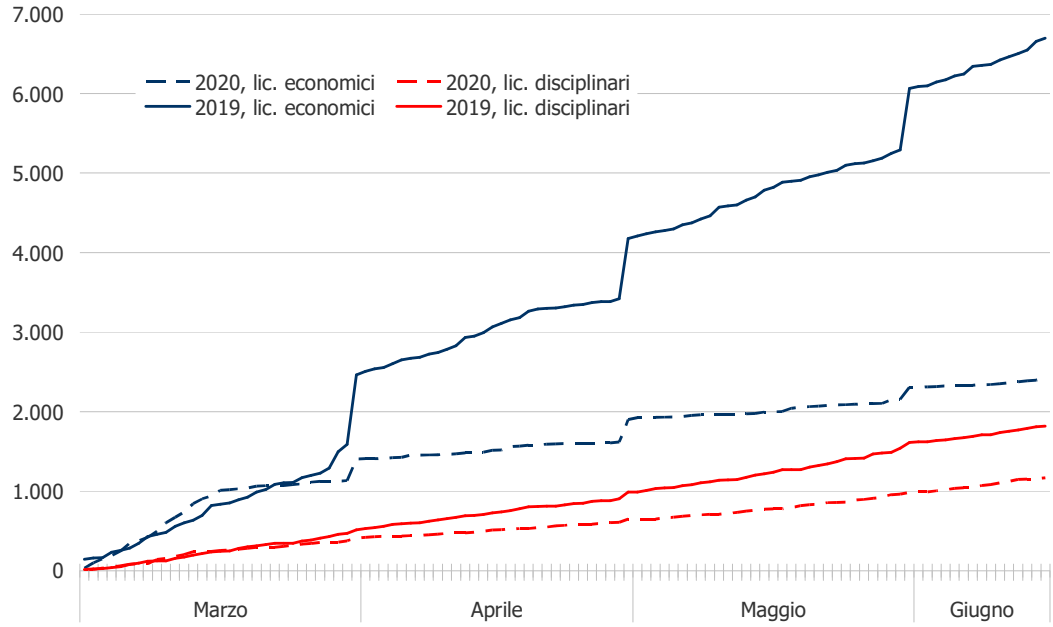
	Lic. disciplinari			Lic. economici individuali e collettivi		
	2019	2020	Var. %	2019	2020	Var. %
a. Per classe dimensionale dell'impresa						
Fino a 15	798	341	-57%	3.534	541	-85%
Da 16 a 100	569	252	-56%	776	406	-48%
Oltre 100	276	184	-33%	452	306	-32%
Totale	1.643	777	-53%	4.762	1.253	-74%
b. Per classe di durata del rapporto di lavoro						
Fino a un anno	810	275	-66%	1.753	291	-83%
Da uno a due anni	234	115	-51%	775	221	-71%
Da due anni a tre	102	86	-16%	480	220	-54%
Oltre tre anni	497	301	-39%	1.754	521	-70%
Totale	1.643	777	-53%	4.762	1.253	-74%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv, aggiornamento al 14 giugno 2020

4. Dinamica dei licenziamenti e blocco dei licenziamenti

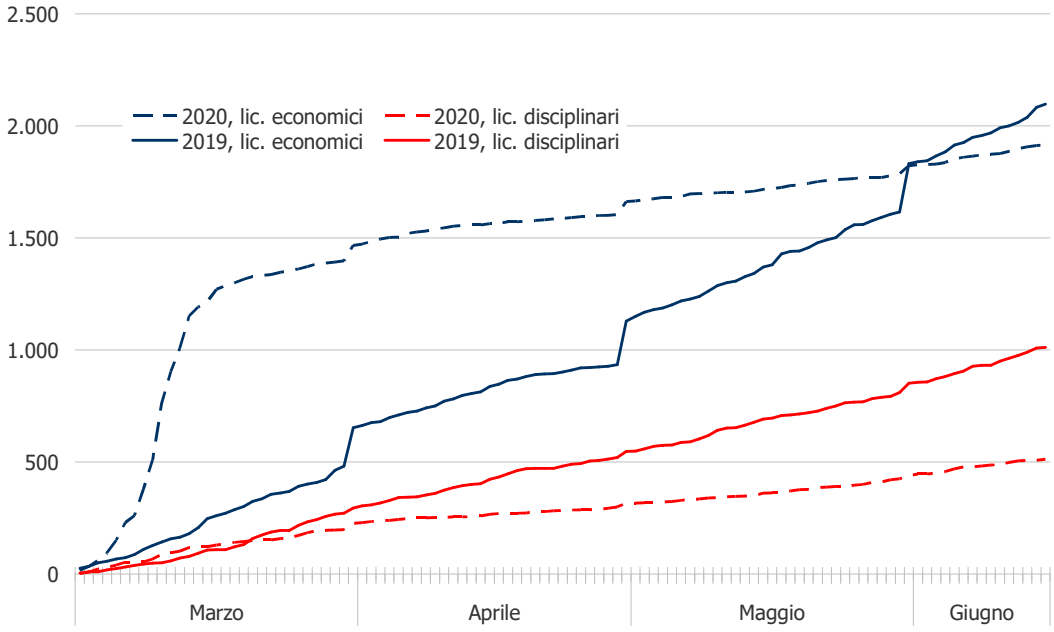
Analizziamo ora l'andamento dei licenziamenti, al netto delle "altre cessazioni involontarie", seguendo la loro dinamica giornaliera dal 1 marzo al 14 giugno, confrontando i dati 2020 con quelli relativi al 2019, distinguendo i rapporti a tempo indeterminato (**graf. 1**) e quelli a termine, in cui abbiamo incluso anche l'apprendistato (**graf. 2**).
Per i contratti a tempo indeterminato la dinamica fino a metà marzo è allineata a quella del 2019, poi rapidamente si ridimensiona: per i licenziamenti disciplinari al 14 giugno si registrano circa 1.000 unità in meno; per i licenziamenti economici la differenza supera le 4.000. In sostanza, se consideriamo i dati 2019 come la misura fisiologica generata dal sistema economico, al 14 giugno (nell'arco quindi di tre mesi di blocco) si sono accumulati circa 5.000 licenziamenti "sospesi" (con una possibile sovrastima imputabile al minor numero di assunzioni effettuate nel medesimo periodo). Su questa base è prevedibile che l'ammontare dei licenziamenti sospesi fino al 17 agosto (data attuale della fine del blocco) si potrà aggirare attorno alle 8.000 unità.

Graf. 1 - Veneto. Cessazioni di contratti a tempo indeterminato. Licenziamenti cumulati dal 1 marzo al 14 giugno, confronto 2019-2020



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv, aggiornamento al 14 giugno 2020

Graf. 2 - Veneto. Cessazioni di contratti a termine (incluso apprendistato). Licenziamenti cumulati dal 1 marzo al 14 giugno, confronto 2019-2020



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv, aggiornamento al 14 giugno 2020

Quanto ai contratti a termine, si registra per i licenziamenti disciplinari una differenza rispetto al 2020 di circa 500 unità in meno; per quanto riguarda i licenziamenti per ragioni economiche tale differenza è marginale: infatti essi sono stati anticipati nei primi giorni di *lockdown*, nella settimana tra l'8 e il 17 marzo, prima quindi dell'avvio del blocco.

Tenuto conto anche delle scadenze “naturali” dei contratti a termine, nel frattempo maturate, nonché della riduzione delle assunzioni (e quindi della platea di riferimento), non ci dovrebbero essere, a proposito di questa tipologia contrattuale, accumuli di “arretrati” di qualche rilievo (salvo alcune situazioni specifiche riguardanti l’apprendistato).

In conclusione il numero “fisiologico” di licenziamenti aggiuntivi che ci si potrebbe attendere a partire da agosto (se rimarrà fissata a tale data la rimozione del vincolo e la conclusione della Cig con causale Covid) dovrebbe collocarsi al di sotto delle 10.000 unità. Ciò non include, ovviamente, gli ulteriori possibili effetti da imputarsi all’emergenza sanitaria, alla connessa riduzione/ristrutturazione dei consumi e dei commerci internazionali che potranno tradursi in situazioni di crisi aziendali.