

**INTERRUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A SEGUITO DI ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE
E IPOTESI DI REVOCA DEL LICENZIAMENTO: ISTRUZIONI INPS SUGLI ASPETTI CONTRIBUTIVI**

- 1) L'art. 1, commi da 309 a 311, della legge 30/12/20, n. 178, in vigore dall'1 gennaio scorso (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2021), ha prorogato **fino al 31 marzo 2021** la disciplina prevista dall'art. 14, commi da 1 a 3, del d.l. n. 104/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020), convertito in legge n. 126/2020, per cui **ai datori di lavoro continua a essere vietato** (la preclusione è infatti efficace dal 17 marzo 2020 - da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 45/2020):
 - a) **avviare le procedure di licenziamento collettivo** di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991; quelle pendenti, fatte partire dal 23 febbraio 2020, restano sospese (fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto);
 - b) **recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo**, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966; le procedure in corso ex art. 7 di tale legge, ossia quelle che chi occupa più di 15 dipendenti deve attivare c/o l'Ispettorato Territoriale del Lavoro quando intenda licenziare un dipendente assunto prima del 7 marzo 2015, rimangono sospese.

Non sono vietati – giova precisarlo – i licenziamenti: disciplinari (per giusta causa o giustificato motivo soggettivo), dei dirigenti, intimati per il superamento del periodo di comporta o per il non superamento del periodo di prova.

L'art. 14, comma 3, del d.l. n. 104/2020 e l'art. 1, comma 311, della legge n. 178/2020 individuano alcune eccezioni ai divieti ^(*), tra cui quella che prevede un **accordo collettivo aziendale**, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, che consente l'accesso all'indennità di disoccupazione NASpl (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 7/2015) ai lavoratori che vi aderiscono.

L'interruzione del rapporto di lavoro interviene quindi a seguito di una **risoluzione consensuale** incentivata, effettuata secondo le modalità previste da un accordo collettivo aziendale.

(*) Le sospensioni e i divieti sopra indicati non si applicano:

- 1) nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui, nel corso della liquidazione, non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'art. 2112 del codice civile;
- 2) nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo;
- 3) in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

2) Il datore di lavoro che nel 2020 avesse risolto il contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, dal 15 agosto al 13 ottobre dello scorso anno, poteva revocare il recesso se, contestualmente, richiedeva il trattamento di cassa integrazione salariale COVID-19 a partire dalla data in cui aveva efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro s'intendeva ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro (art. 14, comma 4, d.l. n. 104/2020 – CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37 e n. 43 del 2020).

In merito agli aspetti contributivi conseguenti a quanto riportato nei precedenti punti 1) e 2), con il messaggio 5/02/21, n. 528, l'INPS ha fornito i seguenti chiarimenti:

Interruzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale

A decorrere dal 15 agosto 2020 (data di entrata in vigore del d.l. n. 104/2020), le interruzioni di rapporto di lavoro intervenute con tale modalità devono essere esposte all'interno del flusso Uniemens con il nuovo codice Tipo cessazione "2A", avente il significato di: *"Interruzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro"*. I datori di lavoro che abbiano utilizzato un codice diverso, dovranno procedere alle necessarie correzioni, secondo le consuete modalità.

Poiché i commi 3 dell'art. 14 del d.l. n. 104/2020 e 311 dell'art. 1 della legge n. 178/2020 prevedono che, a seguito della cessazione del rapporto di lavoro, *"è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22"* (ossia l'indennità di disoccupazione NASpI), **il datore di lavoro è tenuto a versare il c.d. ticket di licenziamento** di cui all'art. 2, commi da 31 a 35, della legge n. 92/2012 (da ultimo si vedano CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4 e 16 del 2020): i datori di lavoro devono infatti procedervi in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato generi in capo al lavoratore il teorico diritto all'indennità NASpI, a prescindere dall'effettiva fruizione della stessa (cfr., da ultimo, la circolare INPS n. 40/2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2020).

Per quanto attiene alla misura del contributo ^(**) e al computo dell'anzianità lavorativa, si rimanda a quanto precisato nella testé citata circolare INPS n. 40/2020.

(**) Per il 2021, come per il 2020, la retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo dell'indennità di disoccupazione NASpI è pari a € 1.227,55 (circolare INPS 21/1/2021, n. 7 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 3/2021). Ne consegue che, per le interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute nell'anno in corso, per ogni dodici mesi di anzianità aziendale maturata dal lavoratore negli ultimi tre anni, la contribuzione da versare sarà pari a € 503,30 (€ 1.227,55 x 41%). Per i dipendenti che nell'ultimo triennio possono vantare un'anzianità di 36 mesi, l'importo massimo da pagare sarà quindi pari a € 1.509,90.

In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, il ticket va calcolato applicando l'aliquota dell'82 % sul massimale mensile della NASpI per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni di ciascun lavoratore licenziato (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 6/2018). Per il 2021, di conseguenza, per ciascun

Il contributo, interamente a carico del datore di lavoro, deve essere versato in unica soluzione entro e non oltre il termine di versamento della denuncia successiva a quella del mese in cui si verifica l'interruzione del rapporto di lavoro.

Per quanto attiene, invece, alle cessazioni intervenute precedentemente al 5 febbraio 2021 (data di pubblicazione del messaggio INPS 5/2/2021, n. 528), il datore di lavoro è tenuto all'assolvimento dell'obbligo contributivo entro e non oltre il termine di versamento della denuncia del mese di marzo 2021, senza applicazione di ulteriori oneri.

Le disposizioni normative sopra richiamate prevedono inoltre l'esclusione dal divieto di licenziamento anche delle seguenti ipotesi:

- personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto;
- licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nel caso in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'art. 2112 C.c.;
- licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

Per le modalità espositive delle interruzioni del rapporto di lavoro nelle ipotesi da ultimo menzionate, si rimanda alla menzionata circolare INPS n. 40/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2020).

Revoca del licenziamento

Il comma 4 dell'art. 14 del d.l. n. 104/2020, in vigore dal 15 agosto 2020, precedentemente alla sua conversione in legge, disponeva: *“il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nell'anno 2020, abbia proceduto al recesso dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, a partire dalla data in cui ha efficacia il*

dipendente licenziato il contributo è pari, per ogni dodici mesi di anzianità aziendale, a € 1.006,59 (€ 1.227,55 x 82%); per i dipendenti con anzianità pari o superiore a 36 mesi, il ticket è, invece, di € 3.019,77. Tali importi sono triplicati qualora la procedura di licenziamento collettivo si concluda senza accordo sindacale e risultano pari, rispettivamente, a € 3.019,77 e a € 9.059,31.

licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro”.

In sostanza, il datore di lavoro poteva revocare i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, già intimati al 15 agosto 2020 o intimati nel corso dell’anno 2020, a condizione che lo stesso inoltrasse contestualmente richiesta di trattamento di integrazione salariale con causale “Emergenza COVID-19” (di cui agli articoli da 19 a 22-quinques del D.L. n. 18/2020), con decorrenza dalla data di efficacia del licenziamento revocato.

La legge n. 126/2020 (di conversione del d.l. n. 104/2020), entrata in vigore il 14 ottobre 2020, ha abrogato il citato comma 4: la revoca dei licenziamenti è quindi stata possibile - come sopra già scritto - dal 15 agosto al 13 ottobre 2020.

A seguito della revoca del licenziamento il rapporto di lavoro è ripristinato senza soluzione di continuità e il lavoratore beneficia del trattamento di integrazione salariale. Pertanto, il rapporto di lavoro deve considerarsi sospeso per il periodo che intercorre tra la data del licenziamento e la data della sua revoca e per tutta la durata dell’integrazione salariale, al termine della quale decorrono nuovamente gli obblighi contributivi in capo al datore di lavoro.

Si ricorda, tuttavia, che durante i periodi di integrazione salariale ordinaria o in deroga, ovvero di assegno ordinario, le quote di TFR maturate restano a carico del datore di lavoro; quelli soggetti alla disciplina del Fondo di Tesoreria, pertanto, devono versare al predetto Fondo le quote di TFR maturate dal lavoratore a decorrere dalla data del licenziamento revocato e durante il periodo di integrazione salariale (cfr. da ultimo, il messaggio INPS n. 1775/2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 24/2020).

Tenuto conto che, per espressa disposizione normativa:

- alla revoca del licenziamento ex art. 14, comma 4, del d.l. n. 104/2020, si applica una disciplina in deroga a quella ordinaria (di cui all’art. 18, comma 10, della legge n. 300/1970);
- *“il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro”;*

il datore di lavoro tenuto a versare al Fondo di Tesoreria la contribuzione afferente ai periodi pregressi (ossia le quote di TFR maturate dalla data del licenziamento alla data del ripristino del rapporto di lavoro e incrementate della rivalutazione ai sensi dell’art. 2120 Codice civile) è esonerato dal versamento degli oneri aggiuntivi.

I datori di lavoro che non abbiano adempiuto al suddetto obbligo sono tenuti al versamento delle quote di TFR - maturate dal lavoratore a decorrere dalla data del licenziamento revocato e durante il periodo di integrazione salariale richiesto ai sensi del comma 4 dell’art. 14 del d.l. n. 104/2020 - entro e non oltre il 16 aprile 2021 (termine di versamento della denuncia successiva a quella di pubblicazione del messaggio INPS 5/2/2021, n. 528), senza applicazione di ulteriori oneri.

Resta fermo che, per i datori di lavoro tenuti al versamento al Fondo di Tesoreria, l'obbligo contributivo permane secondo le ordinarie scadenze durante i periodi di integrazione salariale non connessi alla fattispecie oggetto del messaggio INPS n. 528/2021.

Infine, a seguito della revoca, viene meno l'obbligo del datore di lavoro di versamento del c.d. ticket di licenziamento. Pertanto, i datori di lavoro che l'avessero già effettuato, avranno diritto al recupero dell'importo versato, avvalendosi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig) secondo le consuete modalità.