

Oggetto: ASPETTI CONTRIBUTIVI DEL DIVIETO DI LICENZIAMENTO PER COVID

L'articolo 14, D.L. 104/2020, ha prorogato e rivisitato le disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo introdotte dall'articolo 46, D.L. 18/2020, e poi oggetto dell'articolo 80, D.L. 34/2020. Detta disciplina è stata prorogata, da ultimo, dall'articolo 1, commi 309-311, L. 178/2020.

Le disposizioni disciplinano le ipotesi al ricorrere delle quali ai datori di lavoro è precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, L. 223/1991, e si applica la sospensione delle procedure pendenti avviate dopo il 23 febbraio 2020, nonché le ipotesi nelle quali il datore di lavoro non può esercitare la facoltà di recedere dal contratto per gmo ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966, e restano, altresì, sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima Legge (obbligo di preventiva comunicazione all'ITL della volontà di licenziare per aziende soggette all'articolo 18, St. Lav.).

Con il messaggio n. 528/2021, l'Inps affronta le questioni contributive connesse con la citata disciplina normativa.

Interruzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale

Rispetto alle citate limitazioni al licenziamento sono previste talune eccezioni. In particolare:

- l'articolo 14, comma 3, D.L. 104/2020, dispone che *“le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 1 e 2 non si applicano 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” e che “a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22”*;
- l'articolo 1, comma 311, L. 178/2020, prevede le medesime eccezioni alle suddette preclusioni al recesso del datore di lavoro, disponendo che le sospensioni e le preclusioni di cui ai commi 309 e 310 non si applicano in presenza di alcune condizioni legali, tra le quali l'ipotesi di 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 NASpl ai lavoratori che vi aderiscono.

In questi casi il rapporto di lavoro cessa non per licenziamento, ma con risoluzione consensuale stipulata tramite accordo collettivo aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (non anche con accordi territoriali o nazionali) di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, per i soli lavoratori che aderiscano all'accordo e secondo le modalità dallo stesso previste.

Dal 15 agosto 2020 le interruzioni di rapporto di lavoro intervenute con tale modalità devono essere espresse all'interno del flusso UniEmens con il nuovo codice Tipo cessazione “2A”. Chi avesse utilizzato un codice Tipo cessazione diverso deve procedere alle necessarie correzioni, secondo le consuete modalità.

Inoltre, dato che è previsto che al lavoratore che aderisca all'accordo spetti la NASpl anche a fronte dell'intervenuta risoluzione consensuale, il datore di lavoro è tenuto al versamento del c.d. *ticket* di licenziamento, da erogare in unica soluzione entro e non oltre il termine di pagamento della denuncia successiva a quella del mese in cui si verifica l'interruzione del rapporto di lavoro, ma per le cessazioni intervenute prima del 5 febbraio 2021 il termine è quello del versamento della denuncia del mese di marzo 2021, senza applicazione di ulteriori oneri.

Ulteriori ipotesi di esclusione dal divieto di licenziamento sono anche le seguenti, già oggetto della circolare Inps n. 40/2020, alla quale si rimanda:

- personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di Legge, di Ccnl 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'articolo 2112, cod. civ.;
- 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).

Revoca del licenziamento

L'articolo 14, comma 4, D.L. 104/2020, prima della sua conversione in Legge, disponeva che il datore di lavoro potesse revocare i licenziamenti vietati per giustificato motivo oggettivo, purché contestualmente inoltrasse richiesta di trattamento di integrazione salariale COVID con decorrenza dalla data di efficacia del licenziamento revocato. La L. 126/2020, di conversione in Legge del Decreto, in vigore dal 14 ottobre 2020, ha abrogato il citato comma 4. La revoca dei licenziamenti è, quindi, stata possibile 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. 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, il quale, pertanto, se soggetto alla disciplina del Fondo di tesoreria, deve 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, essendo, tuttavia, esonerato dal versamento degli oneri aggiuntivi.

Chi non avesse versato il dovuto potrà farlo senza applicazione di ulteriori oneri entro e non oltre il termine di versamento della denuncia successiva a quella di pubblicazione del messaggio Inps n. 528/2021, avvenuta il 5 febbraio 2021.

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.

Infine, a seguito della revoca, viene meno l'obbligo del datore di lavoro di versamento del c.d. *ticket* di licenziamento, che, se già versato, potrà essere recuperato con la procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig) secondo le consuete modalità.