

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Entrate

Roma, 05-02-2021

Messaggio n. 528

OGGETTO: Aspetti contributivi conseguenti all'interruzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale e nell'ipotesi di revoca del licenziamento

Premessa

L'articolo 14 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, ha prorogato e rimodulato le disposizioni, già introdotte dall'articolo 46 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e dall'articolo 80 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo.

La disposizione normativa, in particolare, disciplina le ipotesi al ricorrere delle quali ai datori di lavoro è precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e si applica la sospensione delle procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, nonché le ipotesi nelle quali il datore di lavoro non può esercitare la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

Detta disciplina è stata prorogata, da ultimo [\[1\]](#), dall'articolo 1, commi 309, 310 e 311, della legge 30 dicembre 2020, n. 178.

1. Interruzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale

Le disposizioni in argomento introducono, inoltre, alcune eccezioni alle suddette preclusioni al recesso del datore di lavoro.

In particolare, il comma 3 dell'articolo 14 del D.L. n. 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"*.

Analogamente, il comma 311 dell'articolo 1 della legge n. 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 queste, vi è 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 NASpI ai lavoratori che vi aderiscono[2].

L'interruzione del rapporto di lavoro, quindi, interviene a seguito di una risoluzione consensuale stipulata secondo le modalità espressamente previste dalla norma, ossia 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; l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro si produce soltanto per i lavoratori che aderiscono al citato accordo e secondo le modalità previste dallo stesso.

A decorrere dall'entrata in vigore della suddetta disciplina, ossia 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", 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 Tipo cessazione diverso da quello sopra indicato, dovranno procedere alle necessarie correzioni, secondo le consuete modalità.

Tenuto conto che il comma 3 dell'articolo 14 del D.L. n. 104/2020 e il comma 311 dell'articolo 1 della legge n. 178/2020[3] 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"*, per tale fattispecie il datore di lavoro è tenuto al versamento del c.d. ticket di licenziamento, disciplinato dall'articolo 2, commi da 31 a 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Ciò in quanto, in applicazione dell'articolo 2, comma 31, della legge n. 92/2012, i datori di lavoro sono tenuti all'assolvimento della contribuzione 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. le circolari n. 140/2012, n. 44/2013 e n. 40/2020).

Per quanto attiene alla misura del contributo e al computo dell'anzianità lavorativa, si rimanda a quanto precisato con la circolare n. 40/2020.

Si ricorda che 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 alla pubblicazione del presente messaggio, il datore di lavoro è tenuto all'assolvimento dell'obbligo contributivo in argomento 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 che sono escluse dal divieto di licenziamento, oltre alla fattispecie sopra esaminata, anche le 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'articolo 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 quanto attiene alle modalità espositive delle interruzioni del rapporto di lavoro nelle ipotesi da ultimo menzionate, si rimanda alla già citata circolare n. 40/2020.

2. Revoca del licenziamento

Il comma 4 dell'articolo 14 del D.L. n. 104/2020, precedentemente alla sua conversione in legge, disponeva che *"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 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 alla data di entrata in vigore della norma o intimati nel corso dell'anno 2020, a condizione che lo stesso inoltrasse contestualmente richiesta di trattamento di integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del D.L. n. 18/2020, con decorrenza dalla data di efficacia del licenziamento revocato.

La legge n. 126/2020, di conversione in legge del decreto, entrata in vigore il 14 ottobre 2020, ha abrogato il citato comma 4. La revoca dei licenziamenti è quindi stata possibile dal 15 agosto 2020 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.

I datori di lavoro 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. la circolare n. 70/2007 e, da ultimo, il messaggio n. 1775/2020).

Tenuto conto che, per espressa disposizione normativa, alla revoca del licenziamento ai sensi dell'articolo 14, comma 4, del D.L. n. 104/2020, si applica una disciplina in deroga a quella ordinaria (prevista dall'art. 18, comma 10, della legge n. 300/1970) e che il legislatore ha precisato che "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'articolo 2120 c.c.) 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'articolo 14 del D.L. n. 104/2020 - entro e non oltre il termine di versamento della denuncia successiva a quella di pubblicazione del presente messaggio, 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 presente messaggio.

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 hanno assolto l'obbligo di versamento, in conseguenza dell'intervenuta cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, avranno diritto al recupero dell'importo versato.

Per il recupero del c.d. ticket di licenziamento eventualmente versato, i datori di lavoro dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig) secondo le consuete modalità.

Il Direttore Generale vicario
Vincenzo Caridi

[1] Cfr. anche l'articolo 12, commi 9 e 10, del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito con modificazioni dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176.

[2] Per quanto attiene all'accesso all'indennità NASpI si rinvia al messaggio n. 4464/2020.

[3] Analogamente, anche le già richiamate disposizioni di cui al decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito con modificazioni dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176.