



Incentivazioni individuali all'esodo

Le procedure di riduzione di personale previste, in deroga alla c.d. moratoria dei licenziamenti, dall'art.14 del D.L. n.104/2020, la cui praticabilità è stata procrastinata dall'art.1 commi 309 e ss. della Legge n.178 del 30 dicembre 2020 fino al 31 marzo 2021, sono connotate da alcuni aspetti particolari, che le differenziano rispetto alle tradizionali formule di licenziamento collettivo di cui agli artt. 4 e 24 della Legge n.223 del 23 luglio 1991. Per quanto sia consentito, anche in questo caso, ai lavoratori coinvolti l'accesso alla

NASPI, il presupposto legale della necessaria adesione volontaria del lavoratore ad un previo accordo collettivo sindacale, autorizzativo della dismissione del rapporto di lavoro con integrazione al reddito, rappresenta un "unicum" nell'attuale quadro normativo, per alcuni aspetti assimilabile solo alla risoluzione consensuale con diritto alla NASPI di cui all'art.7 della Legge n.604 del 15 luglio 1966, introdotte dall'art.1 comma 40 della legge n.92 del 28 giugno 2012, conseguente all'avvio formale, da parte del datore di lavoro, di una procedura di

licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Si riportano di seguito le principali caratterizzazioni dell'intesa risolutoria individuale conclusiva della procedura, nelle modalità - per alcuni aspetti prudenziali - proposte dagli uffici di Confindustria Bergamo come soluzione tecnica utile alla declinazione operativa del dettato normativo.

Le formule suggerite

1. consensualità

"il rapporto di lavoro intercorrente tra la Società ed il lavoratore si intende risolto consensualmente con la data del .../.../2020 indipendentemente dalla sussistenza di eventuali cause sospensive del rapporto medesimo, con esplicita esclusione di corresponsione, da parte dell'una e dell'altra parte, di indennità di sorta" → Ai sensi dell'art. 2118 c.c. non spetta l'erogazione del preavviso. Eventuali preavvisi convenzionali comunque concordati tra le parti ed eventualmente indennizzati non è attualmente certo che possano valere a fini INPS per l'accredito contributivo, non potendosi escludere il rischio di contestazioni a seguito di accertamento ispettivo;

2. incentivazione

"a fronte della risoluzione di cui al punto 1 la Società riconosce al lavoratore la somma di € ... lordi quale incentivo all'esodo, in aggiunta a quanto spettante per il trattamento di fine rapporto di legge. Tale somma non è soggetta a contribuzione sociale ai sensi dell'art. 12, c. 4, lett. b) della l. 30 aprile 1969, n. 153, come sostituito dall'art. 6 del d.lgs. 2 settembre 1997 n. 314, sarà assoggettata a Imposta sul reddito delle persone fisiche secondo i criteri di cui agli artt. 17 e 19 T.U.I.R. e sarà corrisposta nei seguenti termini:; A fronte delle rinunce di cui al punto 2 la Società riconosce altresì al lavoratore la somma di € ... lordi, assoggettata a tassazione e contribuzione ordinaria" → La disciplina non obbliga all'incentivazione economica all'esodo, ma la formalizzazione di un trattamento a favore del lavoratore che risolve il rapporto permette di prevenire contenziosi afferenti la procedura nonché contestazioni in merito al pregresso rapporto, nelle parti economiche e normative;

3. convalida

"La presente intesa è effettuata in modo conforme a quanto prescritto dall'art. 26, c. 7, del D.Lgs. n. 151/2015" → pur trattandosi di una normativa speciale, si applica comunque la regolamentazione ordinaria di convalida delle risoluzioni consensuali di cui al D.Lgs. n.151.

Per il documento completo: a.piazzoni@confindustriabergamo.it

L'approfondimento – l'incentivazione economica

Nonostante le particolari caratterizzazioni dell'Istituto, le pratiche di incentivazione all'esodo gestite a seguito di accordi ex art. 14 del D.L. n.104/2020 (c.d. Decreto Agosto) sia nell'immediata esperienza successiva all'entrata in vigore della norma, sia dopo l'avvenuta proroga per il 2021, sono state frequentemente condotte, presso le aziende associate, in continuità rispetto alle prassi già riscontrate in occasione delle frequenti procedure di licenziamento collettivo, di carattere non oppositivo, proprie del periodo di crisi congiunturale 2009-2015 e basate sugli artt.4 e 24 della Legge n.223/1991. Per quanto attiene la quantificazione del trattamento a disposizione dei lavoratori, i principali approcci seguiti negli accordi sembrano attualmente riconducibili a due formulazioni, condizionate dalla circostanza che, nella maggior parte delle discussioni ad oggi intervenute, la maggior parte dei lavoratori coinvolti è risultata temporalmente vicina all'accesso alla pensione anticipata:

- integrazioni del trattamento NASPI fino a concorrenza di una percentuale dell'ultimo trattamento retributivo lordo diretto mensile ordinario percepito dai lavoratori coinvolti nell'esodo, computato per il periodo teorico di spettanza dell'ammortizzatore fino alla maturazione dei requisiti pensionistici, quando prossimi. Eventuale aggiunta di un importo *una tantum* per la transazione novativa o per coprire, con la contribuzione volontaria, ulteriori residuali intervalli privi di reddito e contribuzione
- integrazione del trattamento NASPI fino a concorrenza di una percentuale del trattamento pensionistico spettante al lavoratore.

Si tratta della riproposizione di formule già in uso presso il territorio provinciale in riferimento ai trattamenti indennitari di mobilità, che sono stati poi adattati nella forma con il passaggio al nuovo regime della NASPI, mantenendo però il progresso criterio integrativo.

Più in dettaglio, nella maggior parte dei casi:

- si è inteso privilegiare, per la ratifica delle intese individuali, la sede c.d. sindacale in ragione anche della difficoltà di accesso alla sede territoriale ITL, disponibile solo per incontri da remoto anche per le conciliazioni ex artt.410 e 411 c.p.c.
- il trattamento NASPI e la decorrenza della pensione sono stati asseverati da un istituto di Patronato di libera scelta del lavoratore, con riserva aziendale di effettuare controlli a campione. In poche circostanze si è ricorso alla definizione di trattamenti forfettari od alla esecuzione dei conteggi da parte degli uffici amministrativi aziendali
- per il conteggio, si è preso solitamente a riferimento la data di maturazione dei requisiti pensionistici a prescindere dall'applicazione di una finestra pensionistica
- il pagamento del c.d. ticket di licenziamento, in attesa di definitivi chiarimenti INPS, è stato limitato all'importo dovuto per i licenziamenti individuali
- sono state frequentemente inserite formule di garanzia, finalizzate ad evitare che la novità della procedura potesse generare ritrosie individuali nell'adesione alle intese per mancanza di chiarimenti interpretativi ministeriali nonché per possibili modifiche in sede di conversione in legge del Decreto introduttivo. Per quanto riguarda invece la possibilità che il trattamento pensionistico subisca variazioni per effetto di riforme legislative (non per errori di calcolo), si è ritenuto opportuno talora formalizzare generici impegni a successivi confronti sindacali finalizzati ad identificare eventuali soluzioni
- in molte circostanze, la mancanza dell'indennità sostitutiva del preavviso è stata tenuta in considerazione in qualche misura nella quantificazione dell'incentivazione all'esodo, senza tuttavia procedere ad illegittime conversioni
- l'adesione del lavoratore all'accordo collettivo è stata frequentemente condizionata alla valutazione aziendale di compatibilità con le esigenze organizzative, con riserva quindi di respingimento
- sono stati predisposti specifici moduli di adesione, necessari per la richiesta individuale di NASPI in quanto necessariamente da allegare alle istanze secondo le precisazioni pervenute dall'Istituto

Non sono infine emerse situazioni di conflittualità collettiva nell'applicazione dei piani di incentivazione, solo iniziali problematiche operative dovute alla scarsa chiarezza della norma ed all'assenza di indicazioni amministrative.