

DL AGOSTO

Esodi incentivati entro il 31 dicembre solo con il via libera dei sindacati

No a Rsu ed Rsa: serve l'ok di organizzazioni esterne di livello nazionale

L'incentivo può essere definito in base ad anzianità, carichi di famiglia ed età

Pagina a cura di

Daniele Colombo

Il “divieto di licenziamento” previsto dal Dl 104/2020 (convertito in legge la scorsa settimana) non opera allorché si raggiunga un accordo sindacale aziendale con le organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiranno all'accordo, su base volontaria.

È questa una delle eccezioni alle preclusioni e sospensioni dei licenziamenti economici previste in generale fino al 31 dicembre 2020 dall'articolo 14 del decreto «Agosto», come anche chiarito dall'Ispettorato nazionale del lavoro con la nota 713 del 16 settembre 2020.

Ma quali potrebbero essere i tratti essenziali dell'accordo collettivo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro?

Le caratteristiche dell'accordo

L'accordo aziendale può essere stipulato in tutte le aziende, a prescindere dal requisito dimensionale. Da una parte è piuttosto vantaggioso, non richiedendo alcuna formalità e/o procedure specifiche da seguire (come avviene, ad esempio, per i licenziamenti collettivi, caratterizzati da rigide procedure). Dall'altra parte, come tutti i contratti, anche gli accordi in questione necessitano del consenso e, nello specifico, di quello delle organizzazioni sindacali, tutt'altro che scontato, trattandosi di accordi sull'interruzione di rapporti di lavoro.

La legge richiede che l'accordo sia stipulato «dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale», ancorché si tratti di un accordo che si applica a una specifica azienda. Dalla formulazione della norma, parrebbe che l'accordo debba essere sottoscritto da almeno due organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative su scala nazionale, quindi non dalle Rsu e dalle Rsa.

Tutto ciò si differenzia dal licenziamento collettivo, nel quale, sebbene sia prevista una fase “procedurale” scandita da tempistiche dettate dalla legge, in assenza di un accordo per la gestione degli esuberanti, il datore di lavoro è libero comunque di procedere, anche senza l’avvallo del sindacato.

È inoltre, ragionevole ritenere che, in fase di stipula dell’accordo, il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali individuino i reparti, le divisioni, gli uffici, i settori o anche le posizioni o le mansioni in esubero, specificando le motivazioni della riorganizzazione / ristrutturazione e, quindi, le ragioni che giustificano la scelta di ricorrere agli esodi incentivati, in deroga alla disciplina generale che impone, sino al 31 dicembre 2020, il divieto di licenziamento. Sempre nell’accordo, è bene precisare che l’azienda si riserva la possibilità di accettare o meno la disponibilità del lavoratore alla risoluzione consensuale.

L’ammontare dell’incentivo

L’articolo 14 comma 3, prevede che l’accordo sia «di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro». Di conseguenza, dovrà specificare l’ammontare dell’incentivo che il datore di lavoro si impegna a corrispondere al lavoratore che decida di aderirvi.

Le somme riconosciute a titolo di incentivo saranno assoggettate a tassazione separata, ma non a contribuzione previdenziale.

L’ammontare dell’incentivo è liberamente negoziabile tra le parti. Un criterio che potrà essere ragionevolmente adottato per la sua quantificazione è, ad esempio, quello dell’anzianità di servizio, prevedendo incentivi tanto più alti quanto è maggiore l’anzianità aziendale. A questo proposito, si potrà pattuire, ad esempio, il riconoscimento di una mensilità lorda per ogni anno di servizio.

Un’ipotesi ugualmente percorribile è quella di parametrare l’ammontare dell’incentivo anche su altri criteri, ugualmente oggettivi, come i carichi di famiglia e l’età del dipendente. In questo caso, si terrà conto anche della situazione sociale del lavoratore che accetta la risoluzione del rapporto di lavoro.

Un altro incentivo, non monetario, potrebbe consistere in servizi di outplacement, ovvero nel finanziamento di un percorso di reinserimento nel mercato del lavoro.

La scadenza e gli effetti

Quanto ai termini per aderire all’accordo, tenuto conto che il divieto di licenziamento previsto dallo stesso articolo 14, commi 1 e 2 del Dl 104/2020 è, allo stato, valido sino al 31 dicembre 2020, si ritiene che le adesioni dei lavoratori dovranno arrivare entro quella data. L’accordo collettivo dovrà prevedere anche le modalità di risoluzione del rapporto di lavoro che, dalla

lettera della norma, pare essere una risoluzione consensuale. I lavoratori coinvolti, pertanto, da una parte, non avranno diritto al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva e, dall'altra, in deroga alle disposizioni generali sul trattamento per disoccupazione, potranno ottenere la Naspi, analogamente a quanto già previsto per le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro che intervengono nell'ambito delle procedura di conciliazione ex articolo 7 della legge 604/1966.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Pagina a cura di

Daniele Colombo