

Cosa resta e cosa cambia dal 2017

Riduzione di personale e incentivi alla ricollocazione

Eufranio Massi – Esperto in Diritto del lavoro

Gli operatori del settore sono bene a conoscenza che con il 2017, per effetto di quanto previsto nel comma 71, art. 2, legge n. 92/2012, saranno abrogate una serie di disposizioni che hanno accompagnato, per oltre un quarto di secolo, le crisi aziendali e le ricollocazioni dei lavoratori espulsi dai processi produttivi: ci si riferisce, innanzitutto, a tutte quelle norme che regolano l'accesso alle liste di mobilità per i lavoratori licenziati al termine di una procedura collettiva di riduzione di personale, il “godimento” dei trattamenti economici durante la permanenza nelle stesse, le agevolazioni di natura economica e contributiva (ma anche, per certi versi, normativa se si pensa ai contratti a tempo determinato ed all'apprendistato professionalizzante, senza limiti di età per una qualificazione o riqualificazione professionale) in favore dei datori di lavoro che assumono, senza esservi tenuti, soggetti iscritti nelle liste.

Spariranno, dal nostro ordinamento, articoli che ci hanno accompagnato per tanti anni, ossia il 5, commi 4, 5 e 6, il 6, il 7, l'8, il 9, il 10, comma 2, il 16, commi da 1 a 3, ed il 25, comma 9, legge n. 223/1991 e che, è opportuno sottolinearlo nuovamente, hanno, da un lato, attenuato l'impatto con lo stato di disoccupazione dei soggetti licenziati e, dall'altro, hanno consentito una loro ricollocazione incentivata che li ha accompagnati nelle nuove esperienze lavorative o, anche, ad un trattamento pensionistico, prima della introduzione di forme più drastiche avvenuta con la legge n. 214/2011.

La prima domanda che si pone è, sostanzialmente, questa: cosa resta e cosa cambia nella procedura collettiva di riduzione di personale la quale, per effetto di quanto affermato dal comma 72, dal 2012 non si chiama più “procedura di mobilità” e la dizione “collocati in mobilità” è stata sostituita da “licenziati”?

Nulla di nuovo “sotto il sole” per quel che riguarda l'*iter* procedimentale. Lettera di apertura della procedura con i contenuti ben specificati, richiesta di incontro da parte delle organizzazioni sindacali, esame congiunto, tempi dell'*iter* “cadenzati” sia per la c.d. “fase sindacale” che per quella amministrativa, contenuto dell'accordo, verbale di chiusura della procedura, individuazione dei criteri di scelta in base all'accordo o, in mancanza dello stesso, secondo le previsioni dell'art. 5, comma 1, forma scritta del recesso, preavviso, comunicazioni amministrative *ex art.* 5, comma 9, impugnativa dei licenziamenti per violazione dei criteri di scelta (con una duplice normativa applicativa ai fini delle conseguenze correlate ad una errata applicazione che, per i lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015, è regolamentata dall'art. 10, D.Lgs. n. 23/2015), non hanno subito alcuna modifica.

Parimenti, resta la sospensione, anche su tutto il territorio nazionale per le imprese con più unità produttive, degli obblighi occupazionali relativi all'assunzione di personale disabile o categorie equiparate *ex art.* 18 per tutta la durata della procedura e se la stessa si è conclusa con almeno cinque licenziamenti fino al momento in cui l'ultimo lavoratore licenziato (sei mesi dal recesso) può esercitare il diritto di precedenza (art. 3, comma 5, legge n. 68/1999).

Contributo di ingresso alla mobilità

C'è, però, una grossa novità che, a partire dal 1° gennaio 2017: non dovrà più essere pagato all'Inps il c.d. “contributo di ingresso alla mobilità”, sia nella forma dell'anticipo (somma pari ad una mensilità di massimale lordo del trattamento di integrazione salariale, ossia, senza riduzione del 5,84%) moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti (art. 4, comma 3) che, in quella del conguaglio in trenta rate mensili (da

Approfondimenti

tre a sei o nove mensilità a seconda delle ipotesi, per il numero dei lavoratori licenziati, come previsto dall'art. 5, comma 4, ma ridotto del 5,84%). Di conseguenza (comma 4), non c'è più l'obbligo dell'invio in copia del versamento contestualmente alla lettera di apertura della procedura, alla Direzione territoriale del lavoro (*recettus*, all'Ispettorato territoriale del lavoro, secondo le novità introdotte con il D.Lgs. n. 149/2015).

La ragione di ciò appare evidente: non ci sono più le liste di mobilità da concorrere a finanziare e il datore di lavoro procederà per ogni lavoratore a tempo indeterminato nei confronti del quale sarà stato attuato il recesso, al "pagamento" del contributo di ingresso alla NASpI che è rapportato all'anzianità aziendale e che, al massimo (valore 2016), nei limiti dei trentasei mesi, è pari a 1469,85 euro (40,83 euro al mese). Il legislatore, però, con l'art. 2, comma 35, legge n. 92/2012 si è preoccupato di favorire la condivisione sindacale, prevedendo che, in caso di mancato accordo, l'importo del "ticket" venga moltiplicato per tre in relazione ad ogni lavoratore licenziato.

Contributo di ingresso alla NASpI

Il contributo d'ingresso alla NASpI sarà integrale (ossia, strettamente correlato all'anzianità aziendale), non soggetto ad alcuno "sconto" come, ad esempio, si verifica ancora oggi (ma fino al prossimo 31 dicembre), allorché un'azienda, senza esservi tenuta ed escludendo le ipotesi di collegamento o controllo con il datore di lavoro assunto, nel rispetto delle indicazioni determinate dalla Commissione regionale tripartita, procuri ai lavoratori licenziati offerte di lavoro a tempo indeterminato (art. 5, comma 5): lo "sconto" consiste nell'esonero dal pagamento delle rimanenti rate con riguardo ai lavoratori interessati, pur se rifiutino.

Introduzione del "ticket licenziamento"

Altra novità è rappresentata dal fatto che l'introduzione del "ticket licenziamento" al posto del contributo d'ingresso alla mobilità coinvolgerà, nel pagamento, anche le imprese in procedura concorsuale, soggette alla legge n. 223/1991 e quelle che hanno sottoscritto *ex art. 182-bis* della legge fallimentare un accordo per la ristrutturazione del debito: ciò lo si evince, in via ammini-

strativa, dall'interpello del Ministero del lavoro n. 34/2013 che le aveva *in toto* equiparate, ai fini dell'esonero dal contributo di ingresso alla mobilità, alle aziende sottoposte all'*iter* del concordato preventivo.

Il lavoratore non percepirà più l'indennità di mobilità, la cui durata è legata all'anzianità anagrafica ed alla ubicazione geografica (tra l'altro, progressivamente ridotta nel periodo tra il 2013 ed il 2016), ma potrà usufruire, per due anni, dell'indennità di NASpI il cui valore è determinato da una formula che prevede un calcolo che tiene conto della retribuzione imponibile previdenziale (comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi) dell'ultimo quadriennio, diviso per il numero delle settimane di contribuzione di effettiva prestazione lavorativa (comprensiva dei contributi figurativi) e moltiplicata per il coefficiente 4,33. L'importo mensile spettante è pari al 75% della somma ottenuta con un limite massimo fissato a 1.195 euro mensili: tale importo è incrementato del 25% del differenziale tra la retribuzione mensile superiore ed il predetto importo massimo con un tetto di 1.300, come stabilito dal D.Lgs. n. 22/2015. Esso cala del 3% per ogni mese successivo al terzo, ed è "condizionato" (art. 7) alla partecipazione alle iniziative di politica attiva del lavoro proposte dall'Anpal attraverso le articolazioni dei servizi per l'impiego. Una questione particolare che potrebbe presentarsi è quella dell'apertura di una procedura di mobilità nel corso del 2016 non conclusasi entro il 30 dicembre (l'iscrizione nelle liste di mobilità per i lavoratori licenziati può decorrere dal giorno successivo ed il 31 dicembre è l'ultimo giorno di vigenza della norma) e che, per vari motivi, cessa nel corso del 2017. È chiaro che l'impresa che ha versato l'anticipo del "contributo di ingresso alla mobilità" non sarà tenuta a versare il conguaglio (le liste di mobilità non ci sono più) ma dovrà versare il "ticket licenziamento" nella forma normale o in quella maggiorata di tre volte nella ipotesi del mancato accordo. È auspicabile che, su questo punto, intervengano chiarimenti amministrativi dell'Inps finalizzati ad ipotizzare le forme di conguaglio tra i "ticket dovuti" e l'anticipo del contributo di ingresso alla mobilità già versato.

Comunicazione per iscritto dei lavoratori interessati

Altra possibile novità alla fine delle liste di mobilità riguarda il contenuto del comma 9, art. 4 (non abrogato nella parte in cui richiama la collocazione in mobilità). Il legislatore dopo aver affermato che il recesso va formulato per iscritto (il mancato rispetto viene sanzionato con la reintegra anche per gli assunti in vigenza del D.Lgs. n. 23/2015) e che va riconosciuto il preavviso, stabilisce che il datore di lavoro “entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi deve comunicare per iscritto” alla Direzione regionale competente (ora Ufficio della Regione), alla Commissione regionale per l’impiego (che non c’è più, sostituita, nel tempo, dalla Commissione regionale tripartita) ed alle associazioni di categoria destinatarie della lettera con cui si è aperta la procedura, l’elenco dei lavoratori “collocati in mobilità, con l’indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell’età, del carico di famiglia, nonché della puntuale indicazione dei criteri di scelta di cui all’art. 5, comma 1”. Il successivo comma 12 (anch’esso non abrogato) afferma che le comunicazioni sono prive di efficacia senza l’osservanza della forma scritta e senza aver seguito le procedure previste dall’art. 4.

Cerchiamo, ora, di chiarire la questione.

In passato, quando, addirittura, la comunicazione agli organi amministrativi era contestuale e non entro sette giorni (cosa avvenuta a partire dal 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della legge n. 92), la Cassazione aveva parlato di inefficacia dei licenziamenti, soprattutto in relazione alla “puntualità” dei criteri di scelta che debbono rendere trasparenti le scelte del datore di lavoro, pur se, in altre situazioni, con riferimento alla mancata od incompleta comunicazione per iscritto agli Uffici competenti ed alle associazioni sindacali, i giudici (Cass. n. 3610/1998; Cass. n. 10187/1996;) avevano parlato non di “inefficacia dei recessi” ma di “risarcimento del danno” per il mancato godimento dei benefici derivanti dalla iscrizione nelle liste di mobilità.

Le norme di cui stiamo parlando non sono state abrogate ma, ad avviso di chi scrive, sono, come si diceva, in gran parte strettamente correlate alla iscrizione nelle liste di mobilità che non c’è più. In attesa di chiarimenti, che si auspica normativi

per una serie di questioni legate ad una possibile inottemperanza, ma che potrebbero essere anticipati, in via amministrativa, dal Ministero del lavoro, si potrebbe sostenere che dal 1° gennaio 2017 le comunicazioni all’Ufficio della Regione (che valuta i requisiti per l’iscrizione nelle liste di mobilità) ed alla Commissione regionale tripartita (che delibera l’inserimento nelle liste) non sono più dovute, essendo venuti meno sia gli articoli che li postulavano che le ragioni, mentre quelle alle associazioni sindacali che sono state interessate alla procedura resta, atteso che lo scopo principale è di consentire il vaglio della correttezza dei criteri seguiti nel licenziamento e che, magari, sono frutto di accordo (in alternativa, essi sono quelli legali, in concorso tra loro, stabiliti dall’art. 5, comma 1). Un chiarimento, si ripete, appare opportuno per non “sommersere” gli Uffici della Regione con meri adempimenti burocratici che non servono più per il fine per il quale sono stati pensati.

Criteri di scelta

Ovviamente, nulla è cambiato per i criteri di scelta che risultano violati allorquando siano individuati non ottemperando alla legge o illegittimamente applicati in difformità con quanto stabilito nella contrattazione collettiva o nelle disposizioni legislative: i criteri, in tutti questi anni non sono stati di facile applicazione e, sovente, applicati dalla magistratura di merito in maniera non uniforme. La violazione dei criteri comporta per i lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015, come già detto, la reintegra nel posto di lavoro con il pagamento delle retribuzioni e della contribuzione dalla data del recesso fino alla effettiva ricostituzione del rapporto con possibilità per gli stessi di rinunciare al posto di lavoro (opting out) con il pagamento di quindici mensilità, mentre per gli altri assunti successivamente la tutela prevista è soltanto di natura economica ed è stabilita secondo i criteri fissati dall’art. 3, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015 (due mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto, per ogni anno di anzianità aziendale, partendo da una base di quattro, fino a ventiquattro).

Detto questo, si pone una questione non secondaria correlata sia alla data del 31 dicembre 2016 (ultimo giorno utile per l’iscrizione nelle liste di mobilità) che al termine di una procedura collet-

Approfondimenti

tiva in corso o da attivare: si ritiene che, al fine di assicurare, comunque, l'iscrizione nelle liste di mobilità, si debba concludere l'*iter*, al massimo, entro il 20 dicembre 2016, per consentire l'espletamento degli adempimenti conseguenti (comunicazione entro i sette giorni successivi e iscrizione nelle liste).

L'iscrizione dei lavoratori licenziati nelle liste di mobilità, avvenuta entro il 2016, consentirà agli stessi di fruire del trattamento fino alla scadenza, ma non consentirà ai datori di lavoro che lo volessero, di assumerli, a partire dal prossimo 1° gennaio, con le agevolazioni previste, rispettivamente dagli articoli 8, comma 2 (contratto a tempo determinato per un massimo di dodici mesi) e articoli 8, comma 4, e 25, comma 9 (contratto a tempo indeterminato), in quanto tali disposizioni sono abrogate. Ovviamente, così come stabilito per i benefici dell'art. 8, comma 9, legge n. 407/1990 abrogata dal 1° gennaio 2015, essi continueranno ad essere riconosciuti a chi, prima della scadenza, ha attivato un contratto a termine (che, però non potrà essere trasformato, con gli incentivi, se ciò avverrà dopo il 31 dicembre) o un contratto a tempo indeterminato: ciò lo si evince dalla circolare Inps n. 137/2012. Parimenti, non saranno riconoscibili le agevolazioni previste per l'assunzione di lavoratori in mobilità con contratto di apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, per una qualificazione o riqualificazione professionale dall'art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015, in quanto si fa, espressamente, riferimento agli articoli 8, comma 4, e 25, comma 9, abrogati.

Prestazioni accessorie e ulteriori novità

C'è, poi, la questione legata alle prestazioni accessorie disciplinate dall'art. 48, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 per le quali il legislatore prevede la possibilità di renderle in tutti i settori produttivi, compresi gli Enti locali, nel limite complessivo di 3.000 euro di compenso (netti, come affermato, a più riprese, dall'Inps) in un anno civile (1° gennaio-31 dicembre): ciò è possibile per tutti i percettori di prestazioni integrative del salario (cassaintegrati) o di sostegno del reddito (vi rientrano anche i lavoratori in mobilità), con sottrazione dalla contribuzione figurativa degli accrediti contributivi relativi ai voucher. Ebbene, per coloro che risultano iscritti nelle li-

ste alla data del 31 dicembre 2016, la possibilità di essere utilizzati con prestazioni accessorie ed esser retribuiti con i voucher (per le prestazioni valgono le regole della comunicazione preventiva all'Ispettorato territoriale competente, come previsto dal nuovo comma 3, art. 49) resterà fino a quando durerà il trattamento di mobilità.

La cancellazione dell'art. 7, legge n. 223/1991, al quale è "legato" il D.M. n. 143 del 17 febbraio 1993 che ne aveva definito le modalità applicative farà venir meno, a partire dal prossimo 1° gennaio, la possibilità di percepire l'indennità di mobilità residua in un'unica soluzione per intraprendere un'attività in forma autonoma o in cooperativa (con la salvaguardia, però, di coloro che avranno avanzato la richiesta entro il 31 dicembre 2016): altre conseguenze correlate alla fine delle liste di mobilità sono le abrogazioni degli articoli 6 (che dettava i compiti alla Commissione regionale tripartita) e 9 (che definiva i criteri per la cancellazione dei lavoratori dalle liste di mobilità).

Il legislatore del 2012 ha proceduto anche alla abrogazione, dal prossimo 1° gennaio, dei commi da 1 a 3, art. 16: ciò significa che:

a) i lavoratori licenziati da imprese diverse da quelle edili, rientranti nel campo di applicazione della Cigs, con una anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui sei di lavoro effettivamente prestato, con un rapporto di lavoro a carattere continuativo, non hanno diritto a percepire l'indennità di mobilità (concetto sul quale ci si è già soffermati);

b) il versamento di un contributo dello 0,30% sulle retribuzioni assoggettate al contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione viene meno (anche se su questo argomento potrebbero esserci novità nella legge di bilancio per il 2017 attualmente all'esame del Parlamento) come viene meno il contributo specifico per la mobilità, correlato al numero dei lavoratori licenziati ed al numero delle mensilità (variabile a seconda che la procedura si sia o meno conclusa con un accordo) sul quale ci si è, ampiamente, soffermati;

c) la corresponsione ai giornalisti dell'indennità di mobilità attraverso l'Inpgi viene meno come vengono meno in favore di tale Istituto i contributi evidenziati sub b).