

Dal 1° gennaio 2018

Licenziamenti collettivi: ticket raddoppiato per le imprese

Eufranio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

Con il comma 137, art. 1, legge n. 205/2017 aumenta, notevolmente, dal 1° gennaio 2018 l'importo del contributo di ingresso alla NASPI per le aziende che licenziano il proprio personale al termine della procedura collettiva di riduzione di personale.

Prima di entrare nel merito di alcune questioni operative, legate soprattutto ai costi, si ritiene necessario focalizzare l'attenzione sul dettato normativo.

La norma, è bene sottolinearlo per evitare ogni equivoco, riguarda soltanto aziende che rientrano nel campo di applicazione della integrazione salariale straordinaria: se procedono a licenziare proprio personale al termine dell'*iter* previsto dagli articoli 4 e 5, legge n. 223/1991, sono tenute a pagare un ticket molto più pesante rispetto a quello ipotizzato dal legislatore fino al 31 dicembre 2017.

Non rientrano tra i destinatari i datori di lavoro che abbiano aperto la procedura (che inizia con la comunicazione inviata alle parti sociali, agli organi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro ed all'Ufficio competente indicato dalla Regione, se la controversia insiste su un ambito territoriale locale, o alla Direzione Generale delle Relazioni Industriali del Ministero se la stessa investe ambiti più ampi) entro il 20 ottobre 2017, pur se la stessa termini nel corso del 2018.

• Come avviene, nel concreto, l'aumento?

La norma prevede che, in tali ipotesi, l'aliquota percentuale, fissata dall'art. 2, comma 31, legge n. 92/2012, passi dal 41% del massimale di NASPI (1195 euro, valore 2017) all'82%.

Tale novità si cala sulla previsione contenuta nel comma 35, art. 2, legge n. 92/2012 secondo la quale dal 2017, in sostituzione del vecchio contributo di ingresso alla mobilità (andato "in soffitta" con la fine di tale istituto) si prevedeva che nei casi di licenziamenti collettivi effettuati senza

accordo sindacale l'importo del contributo di ingresso alla NASPI fosse moltiplicato per tre, mentre restava fissato ad una mensilità in presenza di accordo.

Esso, come ben si evince dalla circolare n. 44/2013 dell'Inps, viene calcolato sulla base della effettiva anzianità aziendale con un tetto massimo fissato a trentasei mesi, a prescindere dal fatto che il rapporto a tempo indeterminato si sia svolto a tempo pieno o a tempo parziale: nel 2017 (ma, forse, nel 2018, presumibilmente, ci potrebbe essere un incremento di lievissima entità in quanto legato alla variazione dell'indice Istat) risulta essere di 1469,95 euro (40,83 per ogni mese).

Alcuni chiarimenti si ritengono necessari prima di affrontare le questioni dell'impatto economico sulle imprese interessate.

Campo di applicazione

Non rientrano nel campo di applicazione della nuova normativa le imprese escluse dalla integrazione salariale straordinaria, oggi prevista per crisi aziendale e per riorganizzazione e ben disciplinata dal D.Lgs. n. 148/2015.

La "linea di confine" si trova all'interno di esso ed, esattamente, nell'art. 20 che, ad esempio, dopo aver individuato, ai commi 1 e 3, le imprese che, mediamente, abbiano occupato nel semestre antecedente la richiesta, più di quindici dipendenti, compresi gli apprendisti ed i dirigenti, oltre alle compagnie aeree ed alle società di gestione aeroportuale, ai partiti ed ai movimenti politici (a prescindere dall'organico) destinatarie del trattamento di integrazione straordinaria, al comma 2, stabilisce, indirettamente, che non sono destinatarie dell'aumento contributivo dello 0,90% per la Cigs le aziende che, mediamente, occupano fino a cinquanta dipendenti, compresi dirigenti ed apprendisti:

Approfondimenti

- imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica;
- agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.

La norma non ne parla, ma si ritiene che non entrino, nel campo di applicazione del “ticket maggiorato”, le aziende che fanno ricorso al Fondo di integrazione salariale o ai Fondi alternativi bilaterali di cui parlano gli articoli 26 e seguenti, D.Lgs. n. 148/2015: qui, in ogni caso, occorrerà attendere chiarimenti amministrativi del Ministero del lavoro e dell’Inps.

Ovviamente, il ticket resta invariato (quindi, 41% del massimale di NASPI) per i datori di lavoro che procedano a licenziamenti individuali, a prescindere dal limite dimensionale e dalla motivazione (giustificato motivo oggettivo, soggettivo o giusta causa) o a recessi dal rapporto di apprendistato al termine del periodo formativo, con l’esercizio dell’opzione prevista dall’art. 2118 c.c., o dal lavoro intermittente a tempo indeterminato (con il computo strettamente correlato alle giornate di effettiva prestazione).

Esso, è bene ricordarlo, a prescindere dall’entità (quindi, sia nell’ipotesi “normale” che in quella “maggiorata”), soggiace alla ordinaria disciplina sanzionatoria prevista in materia di contribuzione obbligatoria.

Per completezza di informazione, si ricorda come il datore di lavoro sia tenuto al pagamento del contributo di ingresso sia nel caso di dimissioni della donna, confermate avanti al funzionario dell’Ispettorato territoriale del lavoro, nel c.d. “periodo protetto”, individuato dal D.Lgs. n. 151/2001, che nella ipotesi in cui si sia raggiunto un accordo per la risoluzione consensuale del rapporto avanti alla commissione di conciliazione *ex art. 7, legge n. 604/1966* (licenziamento per giustificato motivo oggettivo nelle imprese dimensionate oltre le quindici unità) o ad accettazione dell’offerta conciliativa facoltativa, successiva al licenziamento *ex art. 6, D.Lgs. n. 23/2015* (interpello Ministero del lavoro n. 13/2015).

Il contributo “raddoppiato” trova applicazione anche alla ipotesi in cui il datore di lavoro, rientrante nel campo di applicazione della Cigs, effettui in un arco temporale di centoventi giorni, almeno cinque licenziamenti riconducibili alla stessa motivazione (riduzione o trasformazione di lavoro) senza effettuare la procedura collettiva che, pure, il comma 1, art. 24, legge n. 223/1991

richiede. Senza entrare nel merito circa la legittimità dei recessi (ci sono questioni di natura procedurale che non sono state rispettate), si ritiene che il fatto di non aver, colpevolmente, seguito l’iter previsto dagli articoli 4 e 5, non li esima dal pagamento del nuovo ticket.

Ipotesi di esclusione

- *Esiste qualche ipotesi nella quale il contributo non va pagato?*

La risposta è positiva laddove intercorrono dei licenziamenti finalizzati alla “tutela dei lavoratori anziani”: ci si riferisce al pensionamento anticipato con la procedura prevista dall’art. 4, commi da 1 a 7-ter, legge n. 92/2012 (particolarmente onerosa per il datore di lavoro), possibile dopo le modifiche introdotte con la legge n. 205/2017 anche per i lavoratori a cui mancano sette anni per il raggiungimento della soglia per la pensione, ed al licenziamento del dipendente per raggiunti limiti di età. La ragione appare evidente in quanto tali soggetti fruiranno del trattamento pensionistico e non “godranno” dell’indennità di disoccupazione.

- *Per i lavoratori che risolvono il rapporto per fruire dell’APE, occorre pagare il contributo di ingresso?*

Probabilmente la risposta è positiva (ma si attendono lumi dall’Inps) in quanto l’APE è un prestito da restituire e non un pensionamento di vecchiaia.

Fatta questa breve digressione si torna all’argomento oggetto della riflessione.

Aumento sostanzioso per il 2018

L’aumento del contributo a partire dal 1° gennaio 2018 sembra, nella sostanza, una sorta di “reviviscenza” del contributo di mobilità, cancellato lo scorso anno e che, a seconda delle varie situazioni (accordo o non accordo sindacale), variava dalle tre alle nove mensilità del trattamento iniziale di mobilità (art. 5, comma 4, legge n. 223/1991, ora abrogato). Infatti, prevedendo, quale esempio, il costo da affrontare per un lavoratore licenziato con una anzianità aziendale di almeno trentasei mesi, da gennaio si pagano (in mancanza di accordo sindacale) 8.819,70 euro, mentre, fino al 31 dicembre 2016 (con il contributo alla mobilità) si pagavano 9.065 euro, in

Approfondimenti

trenta rate mensili, dedotto l'acconto già versato in fase di apertura della procedura.

La sostanziale “reviviscenza” del vecchio contributo per l’ingresso in mobilità è testimoniata anche dal campo di applicazione: come prima, destinatarie risultano essere soltanto le imprese rientranti tra le potenziali fruitrici dell’integrazione salariale straordinaria.

La “restaurazione”, però, non appare totale, nel senso che, in linea di massima, con la sola eccezione dei lavoratori percettori della relativa indennità nel corso del 2016 ove l’arco temporale di “godimento” era molto più contenuto per effetto della riduzione progressiva attuata dalla legge n. 92/2012, la fruizione della NASPI (con la riduzione del 3% dell’importo a partire dal quarto mese) viene concessa per periodo minore.

Indubbiamente, l’aumento previsto si presenta “particolarmente pesante” se posto in relazione al valore che nel corso del 2017 ha avuto il contributo di ingresso alla NASPI: sempre ripetendo gli estremi dell’esempio precedente, in caso di mancato accordo con le organizzazioni sindacali, la somma prevista per il ticket raggiungeva la soglia dei 4.409,85 euro, mentre se la riduzione era avvenuta

con la condivisione del sindacato trattante, l’importo era pari a 1.469,95 euro (dal 2018, 2.939,90).

Se la questione appena evidenziata si inquadra in una riduzione “corposa” di personale, appare evidente come i “conti” di un imprenditore che ha immaginato tale scelta nel corso dell’anno, si presentino con una “forte sperequazione” rispetto a quanto ipotizzato: ciò vale anche in presenza di una possibile soluzione concordata della controversia. D’altra parte cifre così “pesanti” rispetto ai valori dell’anno 2017 dovrebbero spingere a cercare una soluzione concordata agli esuberi, magari con il ricorso ad alcune forme di flessibilità già presenti nel nostro ordinamento o a “lavorare” su altre contenute nella legge n. 205/2017 (ci si riferisce alla ricollocazione dei lavoratori in Cigs).

Da ultimo, un’altra riflessione che scaturisce dalla lettura della relazione di accompagnamento e che riguarda il possibile gettito del contributo “aumentato”. Vengono ipotizzati, per il 2018, circa 60.000 licenziamenti collettivi nelle aziende rientranti in area Cigs: probabilmente, gli effetti positivi della congiuntura economica degli ultimi mesi hanno portato a definire tale numero che è inferiore a quello, nel concreto, realizzato negli ultimi anni.