

LE DEROGHE AL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI, L'ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE DI INCENTIVO AL- LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO: BREVI OS- SERVAZIONI SUSCITATE DA UNA LETTURA TESTUALE.

di Filippo Aiello
(Avvocato in Roma)

1. Il terzo comma dell'art. 14 del decreto agosto (n. 104/2020) prevede che le «preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 1 e 2 non si applicano» in presenza di alcune condizioni legali. Fra queste vi è la stipulazione di un «accordo collettivo aziendale ... di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro».

2. L'effetto della stipulazione dell'accordo anzidetto secondo il testo della norma è la «non applicazione» delle preclusioni e sospensioni previste nei commi 1 e 2.

Quali sono queste preclusioni e sospensioni?

Nel comma 1 si regola il blocco dei licenziamenti collettivi e, testualmente, si dispone la preclusione dell'avvio di procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 nonché la sospensione delle medesime procedure pendenti che siano state avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020.

Nel comma 2 si regola il blocco dei licenziamenti individuali per GMO e, testualmente, si dispone la preclusione della facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo e la sospensione delle procedure in corso di cui all'articolo 7 della legge n. 604/1966.

In sintesi, laddove vi sia un accordo collettivo aziendale di incentivazione alla risoluzione del rapporto non è (i) precluso al datore di lavoro di avviare nuove procedure 223/1991 o recedere per GMO ed (ii) è consentito riattivare le procedure ex lege 223/1991 avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020 e attualmente sospese nonché riprendere le procedure sospese ex art. 7 della l. n. 604/1966

3. Quindi, da un punto di vista logico e cronologico, l'accordo collettivo aziendale di incentivazione alla risoluzione del rapporto

(c.d. accordo di «sblocco») deve intervenire prima delle iniziative che la sua stipulazione permette e che, giova ripetere, sono:

- a. per il licenziamento collettivo, avviare una nuova procedura o riprendere quelle sospese,
- b. per il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, intimare il licenziamento (ove non ricorra l'applicazione dell'art. 7 della l. n. 604/1966) oppure avviare nuove procedure ex art. 7 cit. o riprendere quelle sospese.

4. Credo sia errato utilizzare l'accordo collettivo aziendale di incentivazione alla risoluzione del rapporto per fini differenti. Esso ha l'unica funzione di «sbloccare» le attività precluse e sospese che, come visto, nella maggior parte dei casi, prevedono la necessità di esperire una procedura legale (ex lege 223/1991 o ex art. 7 l. n. 604/1966). Solo laddove non trovi applicazione l'art. 7 cit. potrà giungersi immediatamente alla risoluzione del rapporto mediante l'intimazione del licenziamento per GMO.

5. Ma non è tutto. La previsione delimita gli effetti dello «sblocco» delle attività precluse o sospese solo all'interno del perimetro dei lavoratori che aderiscono al predetto accordo con un sistema di incentivazione a tale adesione, ovvero l'applicazione del trattamento di Naspi.

Si osservi che la previsione fa riferimento alla adesione all'accordo e non alla risoluzione. Ciò significa che, trattandosi di una fattispecie a formazione progressiva, nei confronti dei lavoratori si potrà procedere con le attività «sbloccate» sopra evidenziate. Costoro potranno essere destinatari di un licenziamento per GMO o essere contemplati come destinatari di un atto di risoluzione del loro rapporto di lavoro all'esito delle procedure ex lege 223/199 o ex art. 7 l.cit. avviate o riattivate.

6. In disparte il caso di un accordo collettivo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto che contempli lo sblocco della facoltà di intimare un licenziamento per GMO. Negli altri casi, le procedure indicate potrebbero giungere o meno, nel loro ambito, a un ac-

cordo, ferma restando, all'esito, la facoltà da parte del datore di lavoro di intimare un licenziamento con pagamento dell'indennità concordato nell'accordo c.d. di «sblocco», e al quale il dipendente ha aderito, oltre all'indennità di preavviso.

In presenza di un accordo nell'ambito delle procedure anzidette si potrà giungere ad una pattuizione che preveda la cessazione dei rapporti di lavoro con modalità differenti dal licenziamento: dimissioni o risoluzione consensuale.

In tali ipotesi il dipendente, che si troverebbe a perdere l'indennità di preavviso e quindi si troverebbe in una situazione peggiore rispetto al caso di licenziamento, dovrà avviare il procedimento telematico previsto dall'art. 26 del d.lgs. n. 151/2015 che prevede, giova evidenziare, nel comma 2, anche la possibilità di revoca nei successivi sette giorni.

Tale previsione non viene menzionata, e quindi certamente non viene derogata, dalla previsione di cui al comma 3 dell'art. 14 del decreto agosto.

7. Il contenuto essenziale dell'accordo collettivo aziendale in questione è, come prevede testualmente la norma, la pattuizione di una incentivazione alla risoluzione del rapporto di lavoro. Null'altro.

Un accordo che non avesse questo contenuto minimo si collocherebbe al di fuori della previsione normativa.

Ogni ulteriore pattuizione risulterebbe non richiesta dalla norma. In sostanza le parti potrebbero imporre che nell'accordo di «sblocco» si individuino unicamente la griglia delle somme spettanti ai lavoratori in caso di risoluzione del loro rapporto di lavoro.

Qualora il datore di lavoro volesse richiedere un accordo “tombale” in sede protetta questo risulterebbe esorbitante rispetto al contenuto essenziale dell'accordo medesimo e, al più, laddove esso fosse imposto come condizione per la risoluzione, di certo le somme indicate a titolo di incentivazione mai potranno essere imputate (nemmeno in parte) a titolo di transazione.

8. In ultimo, la previsione della fruizione della Naspi non è decisiva nell'esegesi della norma in quanto, dopo lo sblocco delle attività

precluse o sospese, laddove il rapporto fosse risolto con licenziamento, il diritto alla Naspi sarebbe indiscutibile, così come nell'ipotesi di avvio o riattivazione di una procedura di licenziamento per GMO ex art. 7 l. n. 604/1966 quand'anche si concludesse con una risoluzione consensuale.

Il diritto alla Naspi può avere rilievo nelle ipotesi di avvio o riattivazione di procedure di licenziamento collettivo che si concludano con un accordo che preveda la risoluzione del rapporto per dimissioni o in modo consensuale oppure nello straordinario caso in cui la procedura ex art. 7 l. n. 604/1966, avviata o riattivata, si concluda con la previsione delle dimissioni da parte del dipendente.

Ma, come detto, in questi casi, nei quali il dipendente perde il diritto al preavviso, affinché si concluda la fattispecie a formazione progressiva che conduce alla risoluzione del rapporto, è necessario l'esperimento delle formalità di cui all'art. 26 del d.lgs. 151/2015.

9. La norma suscita ulteriori questioni che, per motivi di brevità, non si possono esaminare in questa sede.