

Arturo Maresca

Limiti al licenziamento ed incentivi alla risoluzione consensuale nell'art. 14, L 13 ottobre 2020, n. 126 di conversione del DL 14 agosto 2020, n. 104 *

SOMMARIO: 1. Gli obiettivi di politica del diritto dell'art. 14. – 2. Dall'art. 46, DL 18/2020 all'art. 14, DL 104/2020: le differenze. – 3. Il fatto costitutivo del divieto di licenziamento: la materiale fruizione delle integrazioni salariali o dell'esonero contributivo. – 4. Le ragioni legittimanti il licenziamento economico e la causa integrabile Covid: distinzione ontologica e conseguenze sulla flessibilità del divieto di licenziamento. – 5. L'incompatibilità assoluta tra licenziamento e fruizione delle integrazioni. – 6. Gli accordi aziendali di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro come alternativa *realistica* al divieto di licenziamento. – 7. Risoluzione consensuale e NASPI nell'art. 7, L n. 604/1966: modelli a confronto. – 8. La natura consensuale della risoluzione del rapporto di lavoro. – 9. Inapplicabilità della L n. 223/1991 e irrilevanza della dichiarazione di eccedenza di personale. – 10. I criteri per selezionare le organizzazioni sindacali legittimate a concludere l'accordo aziendale. – 11. Il contenuto variabile dell'accordo aziendale. – 12. L'adesione volontaria del lavoratore. – 13. L'efficacia temporale della previsione legislativa: problemi applicativi. – 14. Il contributo dovuto dal datore di lavoro per il finanziamento della NASPI.

1. Gli obiettivi di politica del diritto dell'art. 14

L'art. 14 costituisce una delle norme più complesse del DL 14 agosto 2020, n. 104 convertito con L 13 ottobre 2020, n. 126 (nel prosieguo DL) sia per la delicatezza del tema affrontato – quello dei limiti eccezionali al licenziamento economico, individuale e collettivo – sia per l'oggettiva difficoltà di individuare un non facile, anche se costituzionalmente doveroso, bilanciamento tra la protezione dell'occupazione messa a rischio dalla pandemia ed

* Il testo riprende la relazione tenuta alla “Gionata Europea della Giustizia Civile. Normativa e prassi nel periodo dell'emergenza Covid” organizzata dalla Corte di Appello di Milano e dalla Scuola Superiore della Magistratura (Milano, 26 ottobre 2020).

il diritto delle imprese di apportare le modifiche strutturali alla propria organizzazione necessarie per reagire ai profondi mutamenti dei mercati; modifiche organizzative che, ove fossero differite, potrebbero compromettere irrimediabilmente la “*continuità aziendale*”, art. 2086, co. 2, cod. civ.

L'esito di questa complessa mediazione non è nitidamente espresso nell'art. 14 la cui formulazione risente, probabilmente, delle difficoltà politiche incontrate dal Legislatore nella ricerca di un punto di equilibrio, con la conseguenza di scaricare sull'interprete, com'è accaduto spesso anche in passato, il compito di enucleare caso per caso (ed è questo il punto dolente) il limite posto dalla norma al licenziamento economico.

Peraltro le incertezze generate dalla formulazione dell'art. 14, finiscono poi per determinare esse stesse la soluzione del tutto anomala del problema, in quanto producono un effetto paralizzante che blocca di fatto i licenziamenti a causa del rischio di contenziosi giudiziari che, in un tempo così breve come quello dell'efficacia dell'art. 14, non potrebbero neppure essere risolti dalla Cassazione nell'esercizio della funzione nomofilattica.

Un blocco di cui beneficiano, naturalmente, i soli lavoratori a tempo indeterminato, accentuando così il sacrificio delle posizioni dei lavoratori (dipendenti o autonomi) temporanei (cioè i giovani) che pagano, come sempre, il prezzo più alto della crisi con la perdita di quasi un milione di posti di lavoro a termine stimata dall'ISTAT per il secondo trimestre dell'anno.

L'analisi dell'art. 14 deve tener conto dei due nuclei normativi giustapposti che nelle intenzioni del legislatore sono funzionali a bilanciare i limiti imposti al licenziamento collettivo (co. 1) ed a quello individuale per GMO (co. 2), con il riconoscimento della NASPI nel caso di risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro autorizzata dall'accordo aziendale (co. 3).

2. Dall'art. 46, DL 18/2020 all'art. 14, DL 104/2020: le differenze

Per quanto concerne il divieto di licenziamento il legislatore nella rubrica dell'art. 14 (ma anche nei co. 1 e 2) dichiara di voler prorogare il precedente regime di divieto previsto dall'art. 46, DL 17 marzo 2020, n. 18, convertito con L 24 aprile 2020, n. 27.

A ben vedere, però, il legislatore non si limita a reiterare il preesistente divieto di licenziamento, ma lo realizza con una diversa disciplina.

Ed è proprio questo il punto da approfondire, in quanto una valutazione comparata consente di evidenziare consonanze, differenze e similitudini tra le due norme, l'art. 14 e l'art. 46.

Infatti il nuovo divieto di licenziamento si fonda su un diverso bilanciamento tra le tutele dovute ai lavoratori per quanto riguarda la loro occupazione messa a rischio dalla pandemia e la necessità delle imprese di ristrutturarsi, anche attraverso operazioni di riduzione del personale, finalizzate a realizzare l'assetto organizzativo più appropriato per competere su mercati sempre più difficili.

Anche nelle tecniche il nuovo divieto appare diverso: mentre l'art. 46 impediva, in modo generalizzato, indifferenziato ed inderogabile, qualsiasi licenziamento per ragioni economiche, salvo quelli che licenziamenti non sono¹; da parte sua l'art. 14, sebbene disponga anch'esso un divieto di licenziamento, prevede che l'operatività di esso si correli dinamicamente con la fruizione da parte del datore di lavoro delle integrazioni salariali o dell'esonero contributivo.

Quello che un tempo si sarebbe definito lo scambio politico viene, quindi, realizzato da una parte, obbligando l'impresa al mantenimento dell'occupazione e, dall'altra, riducendo il costo del lavoro del personale dipendente improduttivo con speciali interventi di integrazione salariale di ampia portata e durata (che proseguiranno fino al 31 dicembre 2020) o, in alternativa, accordando al datore di lavoro un esonero contributivo.

Quindi il legislatore, pur affermando che "*resta precluso*" (art. 14, co. 1) il licenziamento, modifica l'ambito applicativo del divieto ed è proprio questa modifica a caratterizzare l'art. 14 che, quindi, non replica il medesimo divieto generale di licenziamento dell'art. 46, tanto è vero che lo subordina a "*condizioni*" (definite tali, a dimostrazione della loro rilevanza, nel co. 2, dell'art. 14 con riferimento al GMO) nuove e in precedenza non previste.

Non ci può, quindi, essere alcun dubbio sulla differenza dei presupposti del divieto di licenziamento (ieri) nell'art. 46 e (oggi) nell'art 14.

È più difficile chiarire il preciso contenuto delle nuove condizioni e, quindi, comprendere la finalità dell'art. 14 che, come si cercherà di dimostrare nel prosieguo, sembra voler distinguere tra datori di lavoro che, senza fruire delle integrazioni salariali o dell'esonero contributivo, assumono da subito la decisione di modificare la struttura organizzativa della propria azienda, procedendo alla soppressione in via definitiva di posti di lavoro (e, quindi, licenziando) e datori di lavoro che, invece, intendono conservare inalterata la dimensione organizzativa e la capacità produttiva della propria impresa, confidando nella ripresa economica e, quindi, sospendendo i lavoratori improduttivi avvalendosi delle integrazioni salariali o, in alternativa,

¹ Come avviene nel c.d. cambio appalto quando il dipendente dall'appaltatore uscente viene assunto da quello subentrante: un'operazione spesso descritta con l'espressione, tanto errata quanto efficace, di *passaggio diretto ed immediato* risalente al collocamento per chiamata nominativa, come eccezione a quella numerica.

beneficando dell'esonero quando i dipendenti sono proficuamente utilizzabili.

Tutto ciò nella speranza che con l'anno 2021 l'agognata ripresa dell'attività economica possa, se non azzerare il problema dei licenziamenti, quanto meno renderlo più gestibile. Ma su questo punto, però, il legislatore, è colpevolmente omissivo, per non aver realizzato una specifica strumentazione di politiche attive per il sostegno alla ricollocazione di coloro che perderanno il lavoro, attesa la conclamata inadeguatezza di quelle esistenti.

Il risultato complessivo è un divieto di licenziamento più *flessibile* rispetto a quello dell'art. 46 (perché non opera in modo generalizzato ed indistinto) ed anche *mobile* (in quanto la sua durata è, comunque, variabile), sebbene le condizioni che lo identificano come tale sono formulate in termini così oscuri e complessi da rischiare, come si è già detto, di vanificare questa flessibilità per le incertezze che ne rendono problematico l'accesso.

3. Il fatto costitutivo del divieto di licenziamento: la materiale fruizione delle integrazioni salariali o dell'esonero contributivo

Il divieto di licenziamento previsto dall'art. 14 si applica “*ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito*”: a) o “*dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui all'articolo 1*” (nel prosieguo, per brevità, indicati come “integrazioni”); b) “*ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3*” (nel prosieguo, per brevità, indicato come “esonero”).

Si deve subito osservare che il divieto di licenziamento posto dall'art. 14, ben diversamente da quello previsto dall'art. 46, non è sottoposto ad un limite temporale fisso o indirettamente determinato, bensì ad una condizione.

Infatti il legislatore non dice che il divieto opera per un certo periodo di tempo (termine fisso) e neppure per tutto il periodo in cui è possibile accedere alle integrazioni o all'esonero di cui agli artt. 1 e 3 (con un termine indirettamente determinato), bensì collega il divieto ad una condizione che si sostanzia, alternativamente, nella fruizione delle integrazioni o dell'esonero.

Quindi la condizione di operatività del divieto si realizza a fronte della fruizione delle integrazioni o dell'esonero che fa scattare il divieto di licenziamento, la cui efficacia temporale è espressa dal legislatore con l'avverbio *integralmente*, nel senso che tale divieto perdura fino all'esaurimento delle integrazioni o dell'esonero. In altre parole l'effettivo ricorso del datore di lavoro alle integrazioni funge da gancio al divieto di licenziamento che, una

volta attivato, vincola lo stesso datore di lavoro per tutto il tempo in cui restano accessibili o fruibili le integrazioni messe a sua disposizione dal legislatore (anche se non vi fossero ulteriori fruizioni).

Ma si deve dare atto che le letture possibili della formula utilizzata dal legislatore nell'art. 14 sono (almeno) due, con conseguenze diverse in ordine all'efficacia soggettiva del divieto di licenziamento ed alla sua stessa operatività.

Infatti una diversa tesi interpretativa sostiene che il divieto di licenziamento opera per tutto l'arco temporale nel corso del quale il legislatore prevede, in astratto, la possibilità per la generalità dei datori di lavoro di ricorrere alle integrazioni o all'esonero (possibilità che si esaurisce il 31 dicembre 2020), anche prescindendo dalla fruizione di essi.

Seguendo questa tesi, quindi, il divieto di licenziamento e la sua durata si dovrebbero correlare e sovrapporre temporalmente al periodo in cui le integrazioni e l'esonero sono disponibili per i datori (appunto fino al 31 dicembre 2020), essendo irrilevante la decisione del singolo datore di lavoro di fruire o meno delle integrazioni o dell'esonero.

Con la conseguenza paradossale che l'integrale fruizione dell'esonero (che, come si dirà, può avere un'estensione temporale anche di breve durata) o anche delle integrazioni (in quanto le diciotto settimane di cassa sono destinate ad esaurirsi il 15 novembre) avrebbe l'effetto di accelerare la liberazione del datore di lavoro dal divieto di licenziamento; liberazione che, infatti, potrebbe avvenire ben prima di quanto, invece, accade per il datore di lavoro che non accede (non avendone diritto o interesse) né alle integrazioni né all'esonero che resterebbe vincolato fino al 31 dicembre 2020.

Ma questa interpretazione non sembra tenere nel debito conto che il termine fruizione utilizzato dal legislatore, per di più accompagnato dall'avverbio "*integralmente*", sembra evocare nella sua materialità la condizione del datore di lavoro non già che è teoricamente legittimato, bensì che si avvale delle integrazioni e, conseguentemente, viene assoggettato al divieto di licenziamento.

Con la conseguenza che la fruizione è quella che riguarda ciascun datore di lavoro che, trovandosi nelle condizioni previste dagli artt. 1 o 3, si avvale delle integrazioni o dell'esonero, in mancanza delle quali il divieto di licenziamento, quindi, non opera.

Perciò tale divieto è diversificato quanto alla sua sussistenza (ed è, quindi, flessibile), ma anche alla sua durata (ed è, quindi, mobile) che coincide con l'arco temporale all'interno del quale si esaurisce l'integrale utilizzo degli strumenti di riduzione del costo del lavoro che il legislatore ha messo a disposizione del datore di lavoro.

È, infatti, possibile che un datore di lavoro non sia assoggettato al divieto di licenziamento in quanto non si trova nelle condizioni per poter fruire del-

le integrazioni o dell'esonero oppure che la durata del divieto venga meno precocemente perché si è esaurito il beneficio dell'esonero (a causa delle condizioni che ne determinano il periodo di fruizione) ben prima non solo del 31 dicembre (data in cui si conclude l'arco temporale di operatività del regime speciale delle integrazioni e degli esoneri), ma anche del 15 novembre (data di scadenza delle diciotto settimane di integrazioni per chi ne avesse iniziato a fruire dal 13 luglio).

Questa tesi, peraltro, appare anche quella che offre un'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 14, in quanto una prosecuzione indistinta del blocco dei licenziamenti imposto anche per quei datori di lavoro che non sono nelle condizioni legali per accedere alle integrazioni (e, quindi, agli esoneri come si dirà nel prosieguo) non realizzerebbe un componimento sufficientemente equilibrato dei contrapposti interessi di rilievo costituzionale alla tutela dell'occupazione ed alla libertà di organizzazione dell'impresa.

4. Le ragioni legittimanti il licenziamento economico e la causa integrabile Covid: distinzione ontologica e conseguenze sulla flessibilità del divieto di licenziamento

Scartata l'ipotesi che il divieto di licenziamento previsto dall'art. 14 possa operare a prescindere dall'accesso alle integrazioni o all'esonero e, quindi, in modo generale ed indifferenziato per tutti i datori di lavoro, si deve esaminare il problema in una diversa ed ulteriore prospettiva nella quale la preclusione al licenziamento si fonderebbe sul ritenuto assorbimento delle ragioni idonee a giustificare il licenziamento per GMO o per riduzione di personale all'interno della causa integrabile prevista dall'art. 1 che, quindi, ricomprienderebbe tali ragioni.

Con la conseguenza che, seguendo questa ipotesi, pur sussistendo in astratto le ragioni che legittimano il licenziamento secondo le norme ordinarie, il combinato disposto degli artt. 1 e 14 finirebbe per imporre al datore di lavoro di utilizzare solo ed esclusivamente le integrazioni, anziché il licenziamento.

Il punto da esaminare diventa concreto quando si pensa alla posizione del datore di lavoro che decide di assumere l'iniziativa di procedere ad un licenziamento.

In questo caso chi ritiene di aderire all'interpretazione formulata in via di ipotesi – che a me pare infondata – dovrebbe affermare che l'effetto indotto dall'art. 14 è quello di imporre coattivamente al datore di lavoro di ricorrere

alle integrazioni, anche quando dovesse insorgere una situazione che, secondo le regole generali, darebbero luogo al licenziamento. Ciò sull'assunto dell'assorbimento operato dal DL delle causali che legittimano il licenziamento economico all'interno dei presupposti per accedere alle integrazioni.

Sono, invece, convinto – senza, peraltro, disconoscere le difficoltà pratiche di distinguere in sede giudiziaria le une dalle altre – che le ragioni del licenziamento (quelle che lo legittimano secondo le norme ordinarie) sono cosa diversa dalla causa integrabile prevista dall'art. 1; conseguentemente il datore di lavoro potrà licenziare, ove ricorrano i presupposti per farlo.

Ciò premesso ed esaminando più da vicino la causa integrabile prevista dall'art 1 che consente al datore di lavoro di fruire delle integrazioni, si deve dire che la causa – definita dallo stesso legislatore come “*causale COVID-19*” (art. 1, co. 1) – si configura a fronte di: a) una sospensione dell'attività lavorativa; b) oppure una riduzione di tale attività; c) sempre che siano “*riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19*”.

Non si tratta di una causale formulata in modo generico o atecnico, in quanto il legislatore nell'art. 1 riprende, a prescindere dalle motivazioni, l'espressione (“*sospensione o riduzione dell'attività lavorativa*”) utilizzata in via generale per l'identificazione dell'intervento della CIGS ex art. 21, D.lgs. 14 settembre 2015, n. 148.

È, quindi, determinante per accedere alle integrazioni la sussistenza di una temporanea sospensione o riduzione del lavoro decisa dal datore di lavoro ed è questo un ulteriore punto di dissenso con la tesi di chi ritiene di poter identificare e, quindi, assorbire all'interno delle predette sospensioni le ragioni che legittimano il licenziamento per GMO, così come acclamate dalla giurisprudenza della Cassazione che si è venuta a formare e consolidare dall'anno 2016.

Quanto fin qui detto mette in luce un punto tanto importante quanto evidente per l'individuazione dell'ambito applicativo del divieto di licenziamento: la diversità ontologica tra le nozioni, da una parte, di licenziamento economico – quello individuale per GMO (art. 3, L 15 luglio 1966, n. 604) e quello collettivo per riduzione di personale (art. 24, L 23 luglio 1993, n. 223) – e, dall'altra, di causa integrabile necessaria per fruire delle integrazioni dell'art. 1.

Del resto ragionando *a contrariis* – cioè sostenendo l'identità tra causa integrabile e ragioni del licenziamento – si dovrebbe ritenere che qualsiasi temporanea sospensione del lavoro o riduzione dell'orario consente il licenziamento per GMO o collettivo e, all'inverso, che non è possibile licenziare quando il datore di lavoro può accedere alla CIGS, in quanto la causa integrabile dell'art. 1 replica, come già detto, quella prevista in via generale per la CIGS.

In conclusione sembra possibile affermare che ogni qual volta sussistano ragioni tali da configurare un licenziamento individuale per GMO o collettivo per riduzione di personale, si deve negare la sussistenza della causa integrabile e, quindi, la possibilità del datore di lavoro di fruire delle integrazioni dell'art. 1, il che fa venir meno il divieto di licenziamento.

Volendo esprimere lo stesso concetto in modo diverso, si può dire che il datore di lavoro è legittimato a licenziare a seguito di una modifica organizzativa che comporta la definitiva soppressione di posti di lavoro. In mancanza di una decisione in tal senso, il datore di lavoro potrà invece accedere alle integrazioni per gestire i lavoratori improduttivi, sospendendoli o riducendo il loro orario, in quanto la sua scelta è quella di conservare intatta la dimensione organizzativa e la capacità produttiva della propria impresa confidando nella ripresa economica per il prossimo anno.

Né alle osservazioni svolte potrebbe far velo la fungibilità che nella pratica si registra tra CIGS e licenziamenti collettivi, in quanto assai spesso il ricorso alla CIGS è finalizzato a fronteggiare situazioni che si identificano con le condizioni che legittimerebbero l'avvio della procedura di licenziamento collettivo.

Non sembra neppure possibile sostenere che, al di fuori delle eccezioni espressamente previste dall'art. 14, co. 3, l'operatività del divieto di licenziamento sarebbe generale, con la conseguenza che, tornando all'esempio appena fatto, il licenziamento non sarebbe consentito, in quanto sarebbero possibili soltanto i "*licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività*" (art. 14, co. 3).

Infatti quelle enunciate dal legislatore sono eccezioni, come tali destinate ad operare in presenza del divieto di licenziamento, cioè nel caso in cui il datore di lavoro durante la fruizione delle integrazioni o dell'esonero (e, quindi, senza averli consumati integralmente), abbia deciso di ricorrere alla liquidazione della società e, conseguentemente, al licenziamento dei lavoratori.

5. L'incompatibilità assoluta tra licenziamento e fruizione delle integrazioni

Come si è già detto e riprendendo in modo più approfondito il punto, il datore di lavoro che procede al licenziamento naturalmente non potrà accedere (né prima né dopo) alle integrazioni o, in alternativa, all'esonero.

Infatti il concorso tra licenziamenti e integrazioni (o esonero) è precluso

dalla chiara formulazione dell'art. 14 che pone la fruizione delle prime come fatto costitutivo del divieto di licenziamento.

Ciò vale anche nel caso in cui, il datore di lavoro ritenga di sospendere i lavoratori o di ridurre il loro orario per un breve periodo (due/tre settimane) richiedendo limitatamente a tale periodo le integrazioni previste dall'art. 1. Infatti l'integrale fruizione evocata dall'art. 14 è riferita al pacchetto delle diciotto settimane messo a disposizione dal legislatore e non già al periodo più limitato per il quale il datore di lavoro ha deciso di fare "domanda di concessione dei trattamenti" (art. 1, co. 1) di integrazione salariale.

Invero l'art. 14 stabilisce un'incompatibilità tra il licenziamento economico ed il ricorso (anche temporalmente limitato) alle integrazioni dell'art. 1 e solo l'esaurimento di tutte quelle fruibili, ripristina in capo al datore di lavoro il potere di licenziamento per ragioni economiche.

Infatti tale divieto è innescato dall'iniziale fruizione delle integrazioni, una volta che tale fruizione sia avvenuta troverà, irreversibilmente, applicazione la previsione dell'art. 14, co. 1 per cui il divieto permane finché i "datori di lavoro ... non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui all'articolo 1".

In altre parole l'alternativa che si presenta al datore di lavoro è tra utilizzo o non utilizzo delle integrazioni; ma, una volta scelta la prima opzione, *non datur recursus ad alteram*, con l'ulteriore effetto legale che solo la fruizione integrale lo libera dal divieto di licenziamento. Fruizione integrale che si potrà ritenere avvenuta quando saranno consumate tutte le diciotto settimane nell'arco temporale che va dal 13 luglio al 31 dicembre 2020.

6. Gli accordi aziendali di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro come alternativa *realistica* al divieto di licenziamento

Quanto fin qui detto in ordine alle incertezze sul divieto di licenziamento, mette in evidenza l'importanza delle alternative al licenziamento economico previste dall'art. 14, co. 3 in forma di eccezione al relativo divieto e, segnatamente, di quella riferita alle "ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22".

Di sicuro questa è, sul piano sistematico ed applicativo, l'eccezione più significativa tra quelle previste dall'art. 14, co. 3.

Infatti consente un'applicazione generalizzata rispetto alle altre due che sono ben più circoscritte in quanto il licenziamento è possibile soltanto nelle tassative ipotesi di liquidazione della società per cessazione di attività o di fallimento, cioè quando l'attività imprenditoriale è venuta meno o è minata dal dissesto economico e con essa la premessa necessaria per garantire l'occupazione del personale dipendente.

Si deve subito precisare che la norma in esame, a ben vedere, non dà vita ad una deroga al divieto di licenziamento sancito dall'art. 14, in quanto le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro o le dimissioni del lavoratore costituiscono alternative che sono state sempre possibili e praticate, anche in costanza del divieto di licenziamento sia nel regime dell'art. 46 che dell'art. 14.

Si tratta, piuttosto, di una speciale fattispecie di risoluzione consensuale del contratto di lavoro a formazione progressiva che viene innescata dall'accordo sindacale concluso in sede aziendale che può incorporare (secondo una delle possibili formulazioni dell'accordo di cui si dirà in seguito) anche la proposta irrevocabile del datore di lavoro e si completa con l'eventuale adesione del dipendente che, nel loro insieme, producono l'effetto estintivo del rapporto di lavoro ed il diritto del lavoratore alla NASPI.

Sul piano sistematico il congegno elaborato dal legislatore si segnala per l'originalità della soluzione che si fonda sulla combinazione di tre diversi profili: quello dell'accordo collettivo che costituisce la premessa necessaria per raccogliere, poi, l'adesione individuale volontaria del singolo lavoratore che determina l'effetto estintivo del rapporto di lavoro, con l'attribuzione della tutela previdenziale derivante dal riconoscimento della NASPI.

7. Risoluzione consensuale e NASPI nell'art. 7, L n. 604/1966: modelli a confronto

Sempre nella prospettiva dell'esplorazione dei modelli di riferimento, si può osservare che la soluzione adottata dal legislatore nell'art. 14, co. 3 si ispira a quella dell'art. 7, L 15 luglio 1966, n. 604 (così come modificato dall'art. 1, co. 40, L n. 92/2012) che, com'è noto, prevede l'obbligo del datore di lavoro di avviare una procedura preventiva al licenziamento per giustificato motivo oggettivo dei lavoratori assunti entro il 6 marzo 2015.

In questo caso il datore di lavoro è obbligato – prima del licenziamento la

cui legittimità è, quindi, subordinata all'esperimento della procedura – ad effettuare una comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro che convocherà il datore di lavoro ed il dipendente per “*esaminare anche soluzioni alternative al recesso*” e, se “*la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro*”, il lavoratore potrà eccezionalmente beneficiare della NASPI che, di regola, non è dovuta se il dipendente ha volontariamente determinato la cessazione del rapporto di lavoro.

Com'è noto l'attribuzione della NASPI – nelle sue due componenti, quella indennitaria e quella conseguente al riconoscimento dell'anzianità contributiva – ha avuto un notevole effetto nell'agevolare la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, in quanto funge da co-finanziamento che consente, in definitiva, di incrementare l'importo dell'incentivo all'esodo riconosciuto dal datore di lavoro al dipendente a fronte dell'estinzione del rapporto di lavoro.

Ciò è dimostrato anche da quanto avviene nella prassi applicativa quando, spesso, si ricorre alla simulazione del licenziamento, che dà diritto al lavoratore di beneficiare della NASPI, per poi transigere la controversia relativa a tale licenziamento con il pagamento di una somma che è assoggettata allo stesso regime fiscale e di esenzione contributiva dell'incentivo versato a fronte di una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Con l'art. 14, co. 3 il legislatore si è spinto oltre l'art. 7, L n. 604/1966, equiparando, al fine del riconoscimento della NASPI, la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta in sede di Ispettorato territoriale del lavoro, con quella conseguente all'accordo aziendale con funzione, per così dire, *autorizzativa* non già del patto estintivo del rapporto di lavoro (sempre possibile), bensì dell'erogazione del trattamento di disoccupazione che, altrimenti, non sarebbe dovuto.

Quindi, mentre resta escluso il diritto alla NASPI nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro convenuta tra datore e prestatore di lavoro seppure nel periodo di vigenza dell'art. 14, la preventiva stipulazione dell'accordo aziendale, al pari della conciliazione intervenuta nel corso della procedura *ex* art. 7, L n. 604/1966, consente l'accesso al beneficio della NASPI.

8. La natura consensuale della risoluzione del rapporto di lavoro

Venendo all'esame dei problemi applicativi sollevati dall'art. 14, co. 3, va detto subito che non sembra possibile contestare che la risoluzione prevista da tale norma abbia natura consensuale.

Infatti se è pur vero che il legislatore si riferisce alle “*risoluzione del rapporto di lavoro*”, senza aggiungere che essa è consensuale, è fin troppo agevole rilevare che l’effetto estintivo si produce soltanto a seguito dell’adesione espressa volontariamente da ogni singolo lavoratore, quindi senza il consenso individuale del lavoratore la risoluzione non si perfeziona.

La manifestazione di volontà del datore di lavoro finalizzata a risolvere il rapporto di lavoro è contenuta, come si è detto (aggiungendo che questa è una delle variabili possibili che si esamineranno in seguito), nell’accordo aziendale con la sottoscrizione del quale il datore di lavoro, quindi, non solo perfeziona tale accordo, ma si vincola anche nei confronti dei lavoratori (ai quali l’accordo fa riferimento) a recepire le loro (eventuali) accettazioni alla proposta di risoluzione inserita nell’accordo sindacale.

Ciò consente di ribadire che non è certo l’accordo aziendale a produrre la risoluzione del rapporto di lavoro, in quanto tale accordo, come precisa lo stesso legislatore, ha solo la funzione “*di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro*” che quindi si configura pur sempre come atto bilaterale di autonomia individuale e non collettiva che interviene tra il datore ed il prestatore di lavoro.

9. Inapplicabilità della L n. 223/1991 e irrilevanza della dichiarazione di eccedenza di personale

Quanto appena detto sulla natura consensuale della risoluzione del rapporto di lavoro indotta dall’accordo aziendale previsto dall’art. 14, co. 3, consente di aggiungere qualche ulteriore osservazione con riferimento a tre distinti punti per evidenziare che: a) il perfezionamento dell’accordo non richiede l’apertura di una procedura di licenziamento collettivo in base agli artt. 4 e 24, L 23 luglio 1991, n. 223, in quanto l’accordo non è parte di quella procedura né il legislatore lo inserisce in essa o lo riconduce ad essa e si distingue nettamente dagli accordi che, diversamente da quello in esame, possono (ma solo eventualmente) chiudere la procedura di confronto sindacale (art. 4, co. 9, L n. 223/1991) con la precipua finalità di stabilire, d’intesa con il sindacato, i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare; b) nell’accordo aziendale le parti stipulanti non devono neppure formalizzare una dichiarazione di eccedenza di personale, a guisa di certificazione necessaria per la produzione degli effetti (il riconoscimento della NASPI) che il legislatore collega all’accordo; c) salvo quanto si dirà in seguito, il datore di lavoro non può, nemmeno, scegliere di avviare le trattative prodromiche all’accordo uti-

lizzando la procedura di riduzione di personale prevista dall'art. 4, L n. 223/1991.

Si tratta di tre distinti profili ai quali, seppur brevemente, occorre accennare per comparare – mettendone in evidenza le differenze – l'accordo previsto dall'art. 14, co. 3 con altri casi analoghi presenti nel nostro ordinamento di rinvio all'accordo sindacale per la gestione dei lavoratori eccedenti.

Ad esempio l'art. 8, co. 3, DL 20 maggio 1993, n. 148 consente di utilizzare il distacco per gestire situazioni di eccedenza di personale. La legittimità di tale distacco è subordinata alla conclusione di “*accordi sindacali*” nei quali, però, deve essere indicato espressamente che sono stipulati “*al fine di evitare le riduzioni di personale*”. In questo caso, quindi, pur non essendo necessaria l'apertura di una procedura di licenziamento collettivo ex art. 4, L n. 223/1991, l'accordo sindacale deve attestare la funzione del distacco di misura alternativa (in tutto o in parte) al licenziamento collettivo.

In un'altra ipotesi, l'art. 4, co. 1, L 28 giugno 2012, n. 92 prevede la possibilità di “*incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani*” mediante “*accordi tra datori di lavoro ... e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale*” con i quali “*il datore di lavoro si impegna a corrispondere ai lavoratori una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, ed a corrispondere all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento*”. Il legislatore, in questo caso, indica anche una modalità alternativa, in quanto “*la stessa prestazione può essere oggetto di accordi sindacali nell'ambito di procedure ex articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero nell'ambito di processi di riduzione di personale dirigente conclusi con accordo firmato da associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria*”.

Nel caso che ci occupa, invece, l'accordo aziendale previsto dall'art. 14, co. 3 non richiede, come si è detto, né la dichiarazione di eccedenza del personale e non può essere *formalmente* veicolato e incardinato in una procedura di riduzione di personale ex L n. 223/1991 che ne snaturerebbe la funzione di atto collettivo autorizzativo della risoluzione consensuale incentivata dal riconoscimento della NASPI.

Con quanto appena detto non si vuole, però, escludere che nella pratica delle relazioni sindacali si possa arrivare in via indiretta all'accordo sindacale dell'art. 14, co. 3.

Infatti l'ambivalenza da sempre e frequentemente registrata in sede applicativa tra CIGS e licenziamento per riduzione di personale potrebbe riemergere anche nella gestione delle eccedenze di personale che si presenteranno di qui al 31 dicembre 2020, cioè nel vigore degli artt. 1 (integrazioni salariali) e 14, co. 1 (divieto di licenziamento), DL.

Il caso potrebbe riguardare un datore di lavoro che – non fruendo delle

integrazioni salariali (art. 1) o dell'esonero contributivo (art. 3) – dovesse avviare una procedura di licenziamento collettivo sul presupposto della legittimità della stessa. A fronte di tale iniziativa è fin troppo facile immaginare che il sindacato reagirà sollecitando l'azienda ad utilizzare le integrazioni salariali dell'art. 1, DL evitando (*rectius*: differendo) così i licenziamenti. In questa prospettiva il confronto sindacale finirà per toccare il tema dei maggiori costi che comporterebbe per il datore di lavoro il ricorso alle “*ulteriori nove sette settimane di trattamenti*” di integrazione salariale (art. 1, co. 2), insieme a quello della riduzione del costo dei lavoratori divenuti improduttivi che, comunque, il datore di lavoro potrebbe realizzare fino al 31 dicembre 2020 utilizzando le integrazioni ed evitando, così, i rischi del contezioso giudiziario e le tensioni sindacali che inevitabilmente conseguirebbero al licenziamento.

In questo contesto così articolato potrebbe accadere che le parti decidano di concludere (unitamente alle integrazioni salariali dell'art. 1) l’*“accordo collettivo aziendale ... di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro”*. Sarà però necessario abbandonare formalmente la procedura di licenziamento collettivo che avrà avuto soltanto la funzione di veicolo del predetto accordo aziendale dovrà essere stipulato con i sindacati a ciò legittimati dal legislatore (e non, quindi, con le RSA o la RSU).

Del resto la possibilità prevista dell'art. 14, co. 3 presenta molte analogie con la pratica degli accordi sindacali di chiusura delle procedure di licenziamento collettivo che individuano i lavoratori da licenziare in quelli che non si oppongono al licenziamento (la mobilità c.d. volontaria, riservata ai lavoratori che manifestano preventivamente la volontà di accettare il licenziamento), con qualche differenza non trascurabile, ad esempio di escludere il diritto al preavviso per il lavoratore conseguente al licenziamento collettivo (che comporta le ben note conseguenze contributive), ma anche la “*precedenza nella riassunzione presso la medesima azienda entro sei mesi*” dal licenziamento collettivo *ex art. 15, co. 6, L 29 aprile 1949, n. 264* e, infine, la difficoltà di invocare la sospensione dell'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili prevista dall'art. 3, co. 5, L 12 marzo 1999, n. 68 (un aspetto quest'ultimo in alcuni casi di non trascurabile rilievo).

Anzi a ben vedere la fungibilità è pressoché totale tra l'accordo di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro dell'art. 14, co. 3 e le procedure di riduzione di personale riservate ai lavoratori che non si oppongono al licenziamento, almeno per quelle aziende (normalmente di dimensioni medio-grandi e che si muovono in un contesto di relazioni sindacali partecipative) che, come dimostra l'esperienza applicativa, hanno utilizzato le procedure di riduzione del personale solo su *base volontaria*.

10. I criteri per selezionare le organizzazioni sindacali legittimate a concludere l'accordo aziendale

Come si è detto il presupposto per la realizzazione della risoluzione disciplinata dall'art. 14, co. 3 è l'“*accordo collettivo aziendale*” che, però, deve essere “*stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale*”.

Anche in questo caso, come in molte altre occasioni, il rinvio del legislatore all'accordo sindacale pone alcuni problemi inerenti all'interpretazione dei criteri adottati per circoscrivere tali accordi legittimandone alcuni e, quindi, escludendone, altri.

La selettività esercitata dal legislatore con l'art. 14, co. 3 riguarda il livello aziendale dell'accordo ed i sindacati stipulanti.

Quanto al primo punto il legislatore circoscrive la legittimazione ai soli accordi aziendali, quindi escludendo quelli territoriali o nazionali che potrebbero semmai (ma si tratta di un'ipotesi di non facile realizzazione) soltanto dettare norme-quadro per agevolare ed indirizzare quelli aziendali.

Agli accordi aziendali possono essere equiparati quelli c.d. di gruppo che si applicano nei confronti di tutte le società appartenenti allo stesso gruppo. Infatti l'ambito applicativo di questi accordi è pur sempre quello aziendale anche se la firma dell'accordo avviene da parte della sola società capo-gruppo per delega (formale o informale) delle altre società del gruppo.

La scelta del legislatore si fonda su solide ragioni in quanto solo a livello aziendale può essere apprezzata l'esigenza di agevolare l'esodo del personale dipendente, ma pone un problema per i datori di lavoro di piccole dimensioni che non hanno (né, a dire la verità, intendono coltivare) alcuna relazione con il sindacato, con la conseguenza che per loro e per il personale dipendente sarà difficile accedere alla risoluzione consensuale incentivata dalla NASPI prevista dall'art. 14, co. 3.

In questo caso potrebbe essere utile riflettere – pur tenendo conto delle oggettive diversità e del breve arco temporale di applicazione dell'art. 14, co. 3 – sulla possibilità di replicare con riferimento agli accordi aziendali richiamati da questa norma le soluzioni già sperimentate dall'Accordo interconfederale 14 luglio 2016 che consente alle imprese, dove non è costituita una RSA, di accedere ad una contrattazione di secondo livello la cui applicazione è necessaria affinché i dipendenti possano beneficiare dell'imposta sostitutiva applicabile ai premi variabili in relazione agli incrementi di produttività negoziati in sede aziendale o territoriale.

Passando al secondo punto, si deve ricordare che gli accordi aziendali di

cui all'art. 14, co. 3, devono essere firmati dal datore di lavoro e "*dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale*".

In primo luogo va detto che la rappresentatività deve intendersi riferita ai lavoratori per i quali l'accordo viene stipulato. Poiché tra essi possono esservi anche i dirigenti è evidente che in questo caso le organizzazioni sindacali saranno quelle dei dirigenti.

La norma utilizza, com'è noto, un'espressione ricorrente nel nostro ordinamento che, per un verso, consente di escludere le RSA o la RSU dal novero dei soggetti legittimati a sottoscrivere tali accordi, ma, per altro verso, solleva le consuete incertezze per quanto riguarda sia l'identificazione dei sindacati abilitati sia la possibilità di stipulare accordi *separati*.

Per quanto riguarda l'esclusione delle RSA o della RSU sarebbe auspicabile un ripensamento del legislatore, quanto meno utilizzando la collaudata formula, prevista per la prima volta nell'art. 8, co. 1, DL 13 agosto 2011, n. 138 e poi replicata nell'art. 51, D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, che seleziona nell'ambito delle rappresentanze aziendali quelle riconducibili (dice il legislatore le "*loro*") ai sindacati comparativamente più rappresentativi.

Con riferimento a questi sindacati la scelta del legislatore di utilizzare la preposizione articolata "*dalle*" anziché la preposizione semplice "*da*" "*organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale*" evidenzia, secondo una tradizionale esperienza, la volontà di una maggiore selettività nell'individuazione dei sindacati legittimati a sottoscrivere l'accordo aziendale che, quindi, sembra possibile identificare nelle associazioni nazionali di categoria (ovviamente nelle loro articolazioni territoriali) firmatarie del CCNL applicato dal datore di lavoro e, più precisamente, se non tutte, almeno quelle che vantano la maggiore rappresentatività rispetto alle altre.

11. Il contenuto variabile dell'accordo aziendale

Si è già detto che l'accordo aziendale previsto dall'art. 14, co. 3 non ha un contenuto predeterminato univocamente, ma può assumere contenuti variabili in base alle scelte di volta in volta effettuate delle parti stipulanti.

Infatti l'accordo aziendale si può limitare ad autorizzare le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro che, poi, il singolo datore di lavoro concluderà con ogni lavoratore interessato individuandone le condizioni e, all'opposto, potrà disciplinare compiutamente tali condizioni, rimettendo al lavoratore soltanto la decisione in ordine all'adesione che è necessaria per

perfezionare la risoluzione a seguito della quale si produce l'effetto estintivo del rapporto di lavoro.

Quale che sia la soluzione preferita dalle parti stipulanti l'accordo aziendale rispetto alle due ipotizzate (o tutte quelle intermedie che si possono immaginare), non c'è dubbio sulla necessità di regole finalizzate a disciplinare le risoluzioni dei rapporti di lavoro.

La scelta, quindi, è se uniformare queste regole (o anche solo alcune di esse) nell'accordo aziendale, con la conseguenza di predeterminarle in modo vincolante o lasciare che esse siano concordate a livello individuale dal datore di lavoro con ogni singolo dipendente.

Nella prima ipotesi sarà, quindi, necessario individuare nell'accordo aziendale i lavoratori che potranno accedere alle risoluzioni: tutti quelli dipendenti dal datore di lavoro firmatario dell'accordo oppure soltanto alcuni di essi, ponendo in questo caso limiti quantitativi o riferiti alle condizioni personali dei lavoratori (collegate, ad esempio, al raggiungimento dei requisiti per la pensione o anche alle ridotte capacità lavorative), ma anche escludendo dalla risoluzione alcune categorie di lavoratori o anche singoli dipendenti necessari all'impresa. Sarà anche indispensabile individuare il termine finale entro il quale le adesioni individuali dovranno pervenire al datore di lavoro, nonché la data in cui si dovrà avvenire l'estinzione del rapporto di lavoro che potrebbe essere anche rimessa all'indicazione del lavoratore, ma fissando un termine entro il quale, una volta comunicata l'adesione, l'estinzione si riterrà comunque avvenuta.

Non c'è dubbio però che la condizione più rilevante riguarda, soprattutto, l'incentivo economico che il lavoratore riceverà a fronte dell'adesione all'accordo aziendale e della conseguente risoluzione che estingue il rapporto di lavoro.

In relazione a tale incentivo si deve, in primo luogo, evidenziare che la sua erogazione, sebbene molto probabile, non è necessariamente imposta dall'art. 14, co. 3, con l'effetto di rendere in questo caso (eccezionalmente) onerosa la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Infatti nella formulazione utilizzata dal legislatore ("*accordo collettivo aziendale ... di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro*"), oggetto di "*incentivo*" è la risoluzione del rapporto di lavoro. Risoluzione che costituisce l'obiettivo al quale tendono le parti stipulanti l'accordo sindacale e che il legislatore vuole favorire consentendo al lavoratore (o, meglio, ai lavoratori indicati nell'accordo nel caso in cui l'individuazione sia selettiva) di beneficiare della NASPI che, quindi, costituisce l'opportunità offerta dal legislatore per agevolare gli accordi di risoluzione del rapporto di lavoro.

Come già detto, in alternativa alla formulazione dell'accordo aziendale nei termini più sopra ipotizzati, è anche possibile, anzi probabile, che tale ac-

cordo abbia un contenuto molto semplificato, limitandosi ad autorizzare le risoluzioni del rapporto di lavoro che le parti (prestatore e datore di lavoro) intenderanno convenire per accedere alla NASPI. In questo solo caso le condizioni della risoluzione consensuale – che dovrà avvenire nelle forme previste dall'art. 26, D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151 – saranno pattuite bilateralmente tra prestatore e datore di lavoro.

Uno dei punti più rilevanti della risoluzione del rapporto di lavoro, riguarderà l'erogazione di un incentivo all'esodo, questione che si collega strettamente (se non inscindibilmente), come dimostrano le esperienze maturate nell'applicazione pratica, con quella della distinta transazione generale finalizzata ad estinguere ogni possibile pretesa relativa al rapporto di lavoro, acquisendo in tal modo la certezza di evitare ogni futura rivendicazione. Tali transazioni, però, dovranno essere sottoscritte, a pena della loro validità, nelle sedi previste dall'art. 2113, co. 4, cod. civ., con la conseguenza che anche l'adesione del lavoratore dell'accordo aziendale troverà in questa occasione un'ulteriore (anche se non necessaria) conferma.

12. L'adesione volontaria del lavoratore

Una volta stipulato l'accordo aziendale l'effetto estintivo del rapporto di lavoro si produrrà *“limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo”*.

Sembra, quasi, che per l'estinzione del rapporto di lavoro sia sufficiente la dichiarazione unilaterale del dipendente (non viene nemmeno prevista la forma scritta) di adesione all'accordo aziendale che abbia regolato compiutamente le condizioni della risoluzione del rapporto di lavoro, quindi senza neppure la necessità di stipulare in questo caso un ulteriore accordo bilaterale di risoluzione consensuale tra il prestatore ed il datore di lavoro nelle forme dell'art. 26, D.lgs. n. 151/2015 (che sarà, invece, necessario, come si è detto, se l'accordo aziendale non disciplina le condizioni della risoluzione del rapporto di lavoro).

Ipotesi possibile, ma poco probabile in quanto come si è detto la risoluzione sarà agevolata con l'erogazione di un incentivo all'esodo che si accompagnerà ad una transazione generale nelle sedi previste dall'art. 2113, co. 4 nelle quali si ribadirà anche la volontà risolutiva delle parti del rapporto di lavoro.

Sarà anche possibile che, come accade non di rado, le parti individuali nel convenire la risoluzione del rapporto di lavoro differiscano l'effetto estintivo del rapporto di lavoro fissando un termine.

13. L'efficacia temporale della previsione legislativa: problemi applicativi

Quanto da ultimo detto, induce a dedicare un solo cenno al complesso tema dell'efficacia temporale della risoluzione disciplinata dall'art. 14, co. 3.

Come si dirà in seguito la norma in esame appare destinata a produrre i suoi effetti limitatamente al periodo di efficacia temporale dell'art. 14 (31 dicembre 2020), ma l'utilità del modello – che è dimostrata dalla sua positiva sperimentazione – dovrebbe convincere il legislatore a rendere strutturale per il futuro una modalità – anche diversa dall'accordo sindacale aziendale – di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, incentivata accordando la NASPI.

Il limite di efficacia temporale della norma in esame non viene espressamente previsto, anche se appare sufficientemente chiara l'intenzione del legislatore di legare l'operatività della norma al periodo in cui restano in vigore le “*preclusioni e le sospensioni*” dei licenziamenti previsti dai co. 1 e 2 dello stesso art. 14, essendo stata la norma qualificata come eccezione al divieto di licenziamento ivi previsto.

Si può quindi dire che la vigenza della norma non potrà andare oltre il 31 dicembre 2020 o, comunque, prima se dovesse venir meno in capo al datore di lavoro il divieto di licenziamento (ad esempio con l'esaurirsi dell'esonero contributivo).

Il punto più delicato riguarda il caso dell'accordo di risoluzione del rapporto di lavoro convenuto tra le parti con differimento dell'effetto estintivo, quando tale effetto viene dilazionato oltre il 31 dicembre 2020.

Al riguardo sembra possibile dire che la fattispecie in esame prevista dall'art. 14, co. 3 si deve necessariamente e compiutamente realizzare in vigenza di tale norma, quindi entro il 31 dicembre 2020. Ma tale affermazione concerne le due componenti della fattispecie, cioè l'accordo aziendale e la successiva risoluzione del rapporto di lavoro pattuita tra le parti che, quindi, potrà anche prevedere il differimento del termine in cui si produce l'effetto estintivo, in quanto è tale effetto che si colloca oltre la vigenza della norma e non la pattuizione con la quale il termine è stato convenuto.

Peraltro questa possibilità non trova ostacoli neppure nella disciplina della NASPI la cui erogazione non è limitata all'anno 2020, ma avverrà anche negli anni successivi. Né si può dire che l'art. 14, co. 3 nell'attribuire al lavoratore il diritto del lavoratore alla NASPI lo condiziona al momento in cui si estingue il rapporto di lavoro, anzi al contrario per il legislatore “*è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22*”.

14. Il contributo dovuto dal datore di lavoro per il finanziamento della NASPI

Resta il dubbio sull'obbligo del datore di lavoro che ha convenuto la risoluzione del rapporto di lavoro *ex art. 14, co. 3*, di versare il contributo di finanziamento della NASPI che l'*art. 2, co. 31, L. n. 92/2012* pone a carico del datore di lavoro "*nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpI [oggi NASPI]*", fatte salve le ipotesi tassativamente previste dallo stesso *art. 2, co. 34*.

Infatti si potrebbe osservare che la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, pur determinandone l'estinzione, non rientra in via generale tra le "*causali*" che danno diritto alla NASPI e ciò potrebbe valere anche per la speciale risoluzione *ex art. 14, co. 3*.

Ma appare agevole replicare che il contributo è dovuto perché tale risoluzione, proprio in forza dell'*art. 14, co. 3*, è diventata oggi una delle causali idonee al riconoscimento della NASPI, una volta che, a questo titolo, si sia determinata l'interruzione (estinzione) del rapporto di lavoro.

Finito di stampare nel mese di novembre 2020
nella Stampatre s.r.l. di Torino – Via Bologna, 220