

# INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



## **Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali**

**Roma, 01/12/2021**

*Ai Dirigenti centrali e territoriali  
Ai Responsabili delle Agenzie  
Ai Coordinatori generali, centrali e  
territoriali delle Aree dei professionisti  
Al Coordinatore generale, ai coordinatori  
centrali e ai responsabili territoriali  
dell'Area medico legale*

**Circolare n. 180**

*E, per conoscenza,*

*Al Presidente  
Al Vice Presidente  
Ai Consiglieri di Amministrazione  
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di  
Indirizzo  
di Vigilanza  
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei  
Sindaci  
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato  
all'esercizio del controllo  
Ai Presidenti dei Comitati amministratori  
di fondi, gestioni e casse  
Al Presidente della Commissione centrale  
per l'accertamento e la riscossione  
dei contributi agricoli unificati  
Ai Presidenti dei Comitati regionali*

**OGGETTO:** **Indennità di disoccupazione NASpl e risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale durante il periodo di vigenza delle preclusioni e delle sospensioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo**

**SOMMARIO:** *Con la presente circolare si riepilogano le istruzioni amministrative in materia di proroga del divieto di licenziamento e di accesso alla prestazione NASpl, nell'ipotesi di adesione del lavoratore a un accordo collettivo aziendale avente ad oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro.*

## INDICE

- 1. Proroga del divieto di licenziamento e accesso alla NASpI per risoluzione dei rapporti di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale*
- 2. Accesso alla NASpI a seguito di cessazione del rapporto di lavoro con un datore di lavoro per il quale non è più vigente il divieto di licenziamento*

### **1. Proroga del divieto di licenziamento e accesso alla NASpI per risoluzione dei rapporti di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale**

L'articolo 14, comma 3, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, ha disposto che le preclusioni e le sospensioni in materia di licenziamenti collettivi e di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, di cui ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 14 (per brevità, divieto di licenziamento), non trovano applicazione nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale - stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale - avente ad oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, operando quindi di fatto una risoluzione consensuale. Ai sensi della richiamata disposizione i lavoratori che aderiscono alla suddetta tipologia di accordo collettivo aziendale, ove ricorrano gli altri presupposti di legge, possono comunque accedere alla prestazione di disoccupazione NASpI.

La richiamata disposizione di cui al citato articolo 14 del decreto-legge n. 104 del 2020 ha, pertanto, introdotto – limitatamente al periodo di vigenza del divieto di licenziamento - un'ulteriore ipotesi di accesso alla prestazione di disoccupazione NASpI che si caratterizza per la presenza di un accordo collettivo aziendale tra le parti per porre fine al rapporto di lavoro tra le stesse intercorso.

Su tale specifica tematica l'Istituto ha fornito indicazioni con il messaggio n. 4464 del 2020 nel quale è stato precisato che l'accesso alla prestazione NASpI per i lavoratori che aderiscono agli accordi collettivi aziendali in argomento è ammessa fino al termine della vigenza delle disposizioni che impongono il divieto dei licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo.

La previsione di cui al richiamato articolo 14 del decreto-legge n. 104 del 2020 – in ragione del permanere dello stato di crisi connesso all'emergenza epidemiologica da Covid-19 - è stata prorogata dai successivi decreti-legge emergenziali. In particolare, l'articolo 8, comma 9, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69 (di seguito, anche decreto Sostegni) ha disposto fino alla data del 30 giugno 2021 la proroga del divieto di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo e la possibilità per i datori di lavoro di ricorrere alla risoluzione dei rapporti di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo.

Tuttavia, la medesima disposizione di cui al richiamato articolo 8 del decreto Sostegni ha previsto per determinati datori di lavoro individuati dai commi 2 e 8 del medesimo articolo la proroga del divieto di potere ricorrere ai licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo; il comma 11 dello stesso articolo ha introdotto alcune deroghe a tale divieto, con la conseguenza che per gli stessi datori di lavoro di cui ai commi 2 e 8 è stata mantenuta la possibilità di procedere alla risoluzione di rapporti di lavoro a seguito della stipula di accordi collettivi aziendali da parte delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, limitatamente ai lavoratori che aderiscono agli stessi, fino

al 31 ottobre 2021. Ulteriori deroghe in tal senso sono state successivamente previste dal decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106 (di seguito, anche decreto Sostegni-bis), dal decreto-legge 20 luglio 2021, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 settembre 2021, n. 125, e dal decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146.

Tanto premesso, la proroga del divieto di procedere a licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo, oltre la data del 30 giugno 2021, è al momento legislativamente prevista per le seguenti casistiche e fino alla data per ciascuna riportata:

- **fino alla data del 31 ottobre 2021** per i datori di lavoro privati che, avendo presentato domanda, sono autorizzati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, del decreto Sostegni, per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga, nonché le aziende che, avendo presentato domanda, sono autorizzate al trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA) ai sensi dell'articolo 8, comma 8, del decreto Sostegni;
  
- **al massimo fino alla data del 31 dicembre 2021:**
  - per i datori di lavoro privati che avendo presentato domanda, sono autorizzati ai sensi dell'articolo 11, commi 1 e 6, del decreto-legge n. 146 del 2021, ai trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga (cfr. l'art. 11, commi 7 e 8, del decreto-legge n. 146 del 2021);
  - per i datori di lavoro delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili, identificati, secondo la classificazione delle attività economiche ATECO2007, con i codici 13, 14 e 15, che, avendo presentato domanda, sono autorizzati al trattamento CIGO COVID ai sensi dell'articolo 50-bis, comma 2, del decreto Sostegni-bis e dell'articolo 11, comma 2, del decreto legge n. 146 del 2021 (cfr. l'art. 50-bis, commi 4 e 5, del decreto Sostegni-bis e l'art. 11, commi 7 e 8, del decreto-legge n. 146 del 2021);
  - per le imprese con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a mille che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale che, avendo presentato domanda, sono autorizzate al trattamento ordinario di integrazione salariale COVID per una durata massima di ulteriori 13 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2021 (cfr. l'art. 3, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 103 del 2021);
  - per i datori di lavoro privati di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto-legge n. 41 del 2021 che, a decorrere dalla data del 1° luglio 2021, sono autorizzati – previa domanda - ai trattamenti di integrazione salariale ordinaria o straordinaria ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, beneficiando dell'esonero dal pagamento del contributo addizionale di cui all'articolo 5 del medesimo decreto legislativo (cfr. l'art. 40, commi 3 e 4, del decreto Sostegni-bis);
  - per i datori di lavoro che, avendo presentato domanda – ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del decreto-legge n. 73 del 2021 – sono autorizzati al trattamento straordinario di integrazione salariale in deroga agli articoli 4, 5, 12 e 22 del decreto legislativo n. 148 del 2015 per un massimo di 13 settimane dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2021 (cfr. l'articolo 40-bis, comma 2, del decreto Sostegni-bis);
  - per i datori di lavoro privati dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo che beneficiano dell'esonero di cui all'articolo 43 del decreto Sostegni-bis (cfr. l'art. 43, comma 2, del decreto Sostegni-bis).

In ragione delle disposizioni normative sopra richiamate, si precisa che per i lavoratori dipendenti di datori di lavoro per i quali il divieto di licenziamento non è stato prorogato oltre

la data del 30 giugno 2021, l'accesso alla NASpl per risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di adesione ad accordi collettivi aziendali è ammesso esclusivamente nelle ipotesi in cui l'adesione del lavoratore all'accordo collettivo sia intervenuta entro e non oltre il termine 30 giugno 2021, data entro la quale la risoluzione del rapporto di lavoro deve aver prodotto i suoi effetti.

Pertanto, per i lavoratori che cessano il rapporto di lavoro a seguito di adesione a un accordo collettivo aziendale, con decorrenza successiva al 30 giugno 2021, la possibilità di accedere alla prestazione NASpl è ammessa esclusivamente se detta cessazione è intervenuta con un datore di lavoro per il quale è ancora vigente, nei termini come sopra specificati, il divieto di licenziamento.

Per le ipotesi in cui trova ancora applicazione la possibilità di accedere alla prestazione NASpl a seguito di cessazione del rapporto di lavoro con accordo collettivo aziendale avente ad oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, si ribadiscono le indicazioni già fornite con la circolare n. 111 del 2020 e con i messaggi n. 4464 del 2020, n. 528 e n. 689 del 2021, che qui si intendono richiamate integralmente.

Allo scadere del periodo di vigenza del divieto di licenziamento nei termini di cui sopra, l'accesso alla prestazione NASpl è ammesso secondo le ipotesi ordinarie richiamate al successivo paragrafo 2 della presente circolare.

## **2. Accesso alla NASpl a seguito di cessazione del rapporto di lavoro con un datore di lavoro per il quale non è più vigente il divieto di licenziamento**

Nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta con decorrenza successiva al 30 giugno 2021 e con un datore di lavoro per il quale il divieto di licenziamento è venuto meno dalla data del 1° luglio 2021, l'accesso alla prestazione NASpl è ammessa secondo le ipotesi ordinarie di cessazione del rapporto di lavoro che di seguito si riepilogano:

- licenziamento;
- scadenza del contratto a tempo determinato;
- dimissioni per giusta causa (cfr., a titolo esemplificativo, la circolare n. 94 del 2015);
- dimissioni durante il periodo tutelato di maternità ai sensi dell'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
- risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge 28 giugno 2012, n. 92;
- licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23;
- risoluzione consensuale in seguito al rifiuto da parte del lavoratore al proprio trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 chilometri dalla residenza del lavoratore ovvero mediamente raggiungibile in 80 minuti o oltre con i mezzi di trasporto pubblici.

Il Direttore Generale  
Gabriella Di Michele