

OGGETTO: **LAVORATORI LICENZIATI PER GMO NONOSTANTE IL DIVIETO PREVISTO FINO AL 17 AGOSTO 2020 – DIRITTO ALL'INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE NASPI**

Dal 17 marzo 2020 l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo, di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991, è **precluso** (non più fino a domenica 17 maggio 2020, ex art. 46 del d.l. 18/2020, nel testo vigente fino al 18 maggio scorso - CONFIMI ROMAGNA NEWS 11/2020, pag. 24, ma) **fino al 17 agosto 2020**, ai sensi dell'art. 46 del d.l. 18/2020, nel testo vigente dal - martedì - 19 maggio 2020, a seguito delle modifiche apportatevi dall'art. 80, comma 1, lettera a) del decreto-legge «rilancio» n. 34/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS 30 e 27 del 2020).

Nel medesimo periodo, 17 marzo-17 agosto 2020, sono sospese le procedure pendenti avviate dal 24 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto (art. 46 del d.l. 18/2020, nel testo vigente dal - martedì - 19 maggio 2020, a seguito delle modifiche apportatevi dall'art. 80, comma 1, lettera a) del decreto-legge «rilancio» n. 34/2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS 27/2020).

Inoltre, **dal 19 maggio al 17 agosto 2020** (come avvenuto dal 17 marzo al 17 maggio 2020, ex art. 46 del d.l. 18/2020, nel testo vigente fino al 18 maggio scorso - CONFIMI ROMAGNA NEWS 11/2020, pag. 24):

- **il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può effettuare licenziamenti individuali** (“recedere dal contratto”) per giustificato motivo oggettivo - determinati quindi da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa -, ex art. 3 della legge n. 604/1966;
- **sono sospese le procedure di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo in corso** di cui all'art. 7 della legge n. 604/1966 (CONFIMI RAVENNA NEWS 17/2013), ovvero quelle che un datore di lavoro che occupa più di 15 dipendenti è tenuto ad avviare con un'apposita comunicazione al competente Ispettorato Territoriale del Lavoro e, per conoscenza, alla persona interessata, assunta entro il 6 marzo 2015. Tali procedure, infatti, non si devono avviare per i lavoratori occupati con decorrenza dal 7 marzo 2015, giorno in è entrato in vigore il d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23 (uno dei provvedimenti rientranti nel cd Jobs Act - CONFIMI RAVENNA NEWS 5/2015).

L'art. 80 del d.l. n. 34/2020 ha anche introdotto, dal 19 maggio scorso, il comma 1-bis all'art. 46 del d.l. n. 18/2020, ai sensi del quale il datore di lavoro che dal 23 febbraio al 17 marzo 2020, indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati, abbia licenziato per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966, può, in deroga alle previsioni di cui all'art. 18, comma 10, della legge n. 300/1970, revocare in ogni tempo il recesso, purché faccia contestualmente richiesta di accesso agli ammortizzatori sociali con causale “emergenza COVID-19” (dei quali, da ultimo, si è trattato su CONFIMI ROMAGNA NEWS 29/2020), a partire dalla data in cui aveva efficacia il licenziamento stesso. In tal caso, il rapporto di lavoro si

intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro (CONFIMI ROMAGNA NEWS 30/2020).

Quanto disposto - dal 17 marzo scorso - dall'art. 46 del d.l. n. 18/2020 ha assunto rilievo in ordine all'accesso alla prestazione di disoccupazione NASpl (prevista dal d.lgs. n. 22/2015 - CONFIMI RAVENNA NEWS 7/2015) da parte dei lavoratori che, nonostante il divieto posto dal legislatore, sono stati licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

L'INPS, di conseguenza:

- in ordine alla possibilità di procedere all'accoglimento delle domande di NASpl nell'ipotesi sopra rappresentata, ha formulato apposita richiesta di parere all'Ufficio Legislativo del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali che, con nota prot. n. 5481 del 26 maggio scorso, ha chiarito quanto segue: *«l'indennità di disoccupazione NASpl è una prestazione riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione»*; non rileva dunque, a tal fine, il carattere nullo del licenziamento per giustificato motivo oggettivo - intimato da datore di lavoro nel periodo soggetto a divieto - atteso che l'accertamento sulla legittimità o meno del licenziamento spetta al giudice di merito, così come l'individuazione della corretta tutela dovuta al prestatore»;

- con il messaggio n. 2261 dell'1 giugno 2020, ha precisato che, in ragione di quanto sopra, *«è possibile procedere, qualora sussistano tutti i requisiti legislativamente previsti, all'accoglimento delle domande di indennità di disoccupazione NASpl presentate dai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato a seguito di licenziamento - con le causali di cui al citato articolo 46 del decreto-legge n. 18 del 2020 - intimato anche in data successiva al 17 marzo 2020, di entrata in vigore della richiamata disposizione di cui al decreto Cura Italia.*

Tuttavia, si fa presente che l'erogazione della indennità NASpl a favore dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo – nonostante il divieto posto dall'articolo 46 del decreto Cura Italia – sarà effettuata da parte dell'Istituto con riserva di ripetizione di quanto erogato nella ipotesi in cui il lavoratore medesimo, a seguito di contenzioso giudiziale o stragiudiziale, dovesse essere reintegrato nel posto di lavoro.

In tale ipotesi, pertanto, il lavoratore è tenuto a comunicare all'INPS, attraverso il modello NASpl-Com, l'esito del contenzioso medesimo ai fini della restituzione di quanto erogato e non dovuto per effetto del licenziamento illegittimo che ha dato luogo al pagamento dell'indennità di disoccupazione.

Inoltre, potrebbe anche verificarsi che – in attuazione della sopra richiamata disposizione di cui al comma 1-bis dell'articolo 46 del decreto-legge n. 18 del 2020 - il datore di lavoro revochi il recesso (il licenziamento per giustificato motivo oggettivo), chiedendo contestualmente per il lavoratore riassunto il trattamento di cassa integrazione salariale a partire dalla data di efficacia del precedente licenziamento.

In tale ipotesi, quanto eventualmente già erogato a titolo di indennità NASpl sarà oggetto di recupero da parte dell'Istituto, in considerazione della tutela della cassa integrazione che verrà riconosciuta al lavoratore in attuazione della citata disposizione di cui al comma 1-bis.

Si fa presente che l'Istituto, nel formulare la richiesta di parere al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, ha altresì chiesto se la disposizione di cui al citato articolo 46 possa trovare applicazione anche nell'ambito del rapporto di lavoro domestico, nonostante la libera recedibilità insistente su tale tipologia di rapporto di lavoro. A tale ultimo riguardo il predetto Ministero, nella richiamata nota del 26 maggio 2020, ha chiarito che l'articolo 46 di cui al decreto-legge n. 18 del 2020 non trova applicazione al rapporto di lavoro domestico, soggiacendo quest'ultimo - quanto al regime di libera recedibilità – a una peculiare disciplina».