

LICENZIAMENTO (DURANTE IL PERIODO DELL'ATTUALE DIVIETO) EFFETTUATO A SEGUITO DI UN ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE E ACCESSO ALLA NASPI: ULTERIORI CHIARIMENTI INPS

In materia di accesso all'indennità di disoccupazione NASpi nelle ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale, secondo la previsione di cui all'art. 14, comma 3, del d.l. 14/08/2020, n. 104 ^(*) (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020) - vigente dal 15 agosto 2020 e convertito, con modificazioni, dalla legge 13/10/2020, n. 126 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 43/2020) -, l'INPS:

- con la circolare 29/09/20, n. 111 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 41/2020, pagine 57-58), ha fornito le prime indicazioni;
- con il messaggio 26/11/20, n. 4464, ha diramato i seguenti ulteriori chiarimenti relativi all'ambito della sua applicazione.

Ai fini dell'accesso all'indennità di disoccupazione NASpi si richiede, quale presupposto, che la cessazione del rapporto di lavoro sia intervenuta involontariamente e che quindi l'assicurato possa fare valere lo stato di disoccupazione involontario.

Fermo restando tale principio cardine, il legislatore ha tuttavia previsto delle ipotesi di accesso alla NASpi che si differenziano dal licenziamento o dalla cessazione a seguito della scadenza del contratto a tempo determinato.

In particolare, l'art. 3, comma 2, del decreto legislativo 4/03/2015, n. 22 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2015), ha previsto che tale indennità sia riconosciuta anche nelle ipotesi di dimissioni per giusta causa e di risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione di cui all'art. 7 della legge 15/07/1966, n. 604 ^(**), come modificato dall'art. 1, comma 40, della legge 28/06/2012, n. 92 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 14 e 15 del 2012).

A fronte delle ipotesi legislativamente previste e sopra richiamate, il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con l'interpello n. 13 del 2015, ha chiarito che non è ostativa al riconoscimento

^(*) **Art. 14, comma 3 del d.l. n. 104/2020**

«Le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 1 e 2 (ossia il divieto di avviare le procedure di licenziamento collettivo e di recedere dal contratto per giustificato motivo, nonché le rispettive procedure, N.d.R.) non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, o nelle 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. Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.»

^(**) Ossia la procedura che il datore di lavoro occupante più di 15 dipendenti deve avviare presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro qualora intenda licenziare, per giustificato motivo oggettivo, un lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015.

dell'indennità NASpI l'ipotesi di licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui all'art. 6 del decreto legislativo 4/03/2015, n. 23 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 5/2015).

Inoltre, anche nell'ipotesi di dimissioni a seguito del trasferimento del lavoratore ad altra sede della stessa azienda, si precisa che, come anche affermato dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali nel parere reso sulla materia, ricorre la giusta causa delle dimissioni qualora il trasferimento non sia sorretto da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive e ciò indipendentemente dalla distanza tra la residenza del lavoratore e la nuova sede di lavoro.

Infine, la cessazione del rapporto di lavoro per 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, non è ostativa al riconoscimento della prestazione di disoccupazione.

A tutte le fattispecie di cui sopra, l'art. 14, comma 3, del d.l. n. 104/2020 ha aggiunto un'ulteriore ipotesi di accesso alla prestazione NASpI, che si caratterizza per la presenza di un accordo tra le parti per porre fine al rapporto di lavoro tra le stesse intercorso. Tale norma, in particolare, dispone 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 art. 14, non trovano applicazione nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale - stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale - avente a oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, operando quindi di fatto una risoluzione consensuale; i predetti lavoratori, ove ricorrano gli altri presupposti di legge, possono conseguentemente accedere alla prestazione di disoccupazione NASpI.

In ordine all'ambito di applicazione dell'art. 14, comma 3, del d.l. n. 104/2020, il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha chiarito che la disposizione da ultimo citata ha carattere generale e si applica in tutti i casi di sottoscrizione degli accordi stipulati che riguardino o meno aziende che possano accedere ancora ai trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

In ragione di quanto sopra, stante la portata della disposizione di cui all'art. 14, comma 3, del d.l. n. 104/2020, l'accesso alla prestazione NASpI per i lavoratori che aderiscono agli accordi in argomento è ammessa fino al termine della vigenza delle disposizioni che impongono il divieto dei licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo.

Al fine di dare corretta attuazione alla disposizione di cui si tratta, si ribadisce quanto già indicato con la circolare INPS n. 111 del 2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 41/2020, N.d.R.), ossia che, per accedere alla NASpI, i lavoratori che cessano il rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale stipulato dalle organizzazioni sindacali, avente a oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro medesimo, sono tenuti, in sede di presentazione della domanda di indennità NASpI, ad allegare l'accordo collettivo aziendale di cui sopra, nonché – qualora l'adesione del lavoratore non si evinca dall'accordo medesimo, ma sia contenuta in altro documento diverso dallo stesso - la documentazione attestante l'adesione al predetto accordo.

Al riguardo, gli operatori delle Strutture territoriali dell'Istituto, prima di procedere all'erogazione della prestazione, avranno cura di verificare che la predetta documentazione sia stata fornita dall'assicurato e sia completa di tutti gli elementi di cui sopra.

Anche il personale dirigente, eventualmente aderente agli accordi collettivi aziendali, ove ricorrano gli altri presupposti di legge, **può accedere all'indennità di disoccupazione NASpl**.