

Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali
Coordinamento Generale Legale

Roma, 01-06-2020

Messaggio n. 2261

**OGGETTO: Articolo 46 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con
modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, in materia di
licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo.
Tutela NASpI**

L'articolo 46 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 (decreto Cura Italia), come integrato e modificato dall'articolo 80 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (decreto Rilancio), dispone che a decorrere dalla data del 17 marzo 2020, di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 18 del 2020, l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223, è precluso per cinque mesi e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020.

Il medesimo articolo 46, come modificato dall'articolo 80 del decreto-legge n. 34 del 2020, prevede altresì che sino alla scadenza del suddetto termine di cinque mesi il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e che sono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

Il citato articolo 80 del decreto-legge n. 34 del 2020 ha introdotto, inoltre, all'articolo 46 il comma 1-bis che testualmente recita: *"Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15*

luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro".

La disposizione di cui all'articolo 46 del decreto Cura Italia, come modificato e integrato dall'articolo 80 del decreto Rilancio, ha assunto rilievo in ordine alla possibilità di accesso alla prestazione di disoccupazione NASpI da parte dei lavoratori che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro con la causale di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nonostante il divieto posto dal legislatore nella richiamata disposizione normativa.

In ordine alla possibilità di procedere all'accoglimento delle domande di indennità NASpI per le fattispecie sopra rappresentate è stata formulata apposita richiesta di parere all'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali che, con nota prot. n. 5481 del 26 maggio 2020, si è pronunciato nei termini di seguito riportati.

Nello specifico, l'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, nel chiarire che l'indennità di disoccupazione NASpI è una prestazione riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, ha osservato che *"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"*.

In ragione di quanto sopra, è possibile procedere, qualora sussistano tutti i requisiti legislativamente previsti, all'accoglimento delle domande di indennità di disoccupazione NASpI 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 NASpI 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 NASpI-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 NASpI 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 - ad una peculiare disciplina.

Infine, si precisa che la disposizione di cui all'articolo 46 del decreto Cura Italia non trova applicazione per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, in quanto l'ambito di applicazione del medesimo articolo è limitata ai soli rapporti di lavoro subordinato.

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele