



FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 3 giugno 2020

Alle
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA N. 44

CIRCOLARI / NORMATIVA

INPS: COVID-19 – licenziamenti collettivi e individuali per GMO – tutela NASpI

L'INPS ha emanato il messaggio n. 2261 del 1° giugno 2020, con il quale chiarisce la possibilità, da parte dell'Istituto, di procedere all'**accoglimento delle domande di indennità NASpI per i licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo comminati nel periodo di vigenza del divieto**, imposto dal decreto Cura Italia (decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18) e ulteriormente integrato dal decreto Rilancio (decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34).

Nello specifico, l'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con nota prot. n. 5481 del 26 maggio 2020, 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 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 17 marzo 2020, n. 18 – **intimato anche in data successiva al 17 marzo 2020**, di entrata in vigore della richiamata disposizione di cui al decreto Cura Italia.

Tuttavia, l'INPS 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 17 marzo 2020, n. 18 – 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.

Altre due evidenze riguardano il recesso del rapporto di lavoro domestico e dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. In entrambi i casi, non trova applicazione la disposizione prevista dall'articolo 46 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18.

INPS: COVID-19 – indennità per i mesi di marzo, aprile e maggio 2020 per alcune tipologie di lavoratori

L'INPS ha emanato la circolare n. 67 del 29 maggio 2020, con la quale fornisce le **istruzioni** amministrative in materia di **indennità** di sostegno al reddito – **in favore delle categorie dei lavoratori stagionali, dei lavoratori intermittenti, dei lavoratori autonomi occasionali e degli incaricati alle vendite a domicilio**, le cui attività lavorative sono state colpite dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, introdotte, per il mese di marzo 2020 dal decreto n. 10 del 4 maggio 2020 del Ministro del Lavoro e prorogate anche per gli ulteriori mesi di aprile e maggio 2020 dal successivo decreto-legge n. 34/2020.

Ispettorato Nazionale del Lavoro: COVID-19 – attività conciliativa “da remoto”

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha emanato la nota n. 192 del 18 maggio 2020, con la quale comunica, ai propri uffici periferici (ITL), la prossima adozione di specifici applicativi che consentiranno di svolgere “da remoto” le procedure conciliative previste dal legislatore.

Le modalità di svolgimento delle procedure di conciliazione da remoto dovranno assicurare la possibilità di identificare con certezza i soggetti partecipanti e l'unicità del verbale originale.

INPS: COVID-19 – sospensione degli adempimenti e dei versamenti contributivi

L'INPS ha emanato la circolare n. 64 del 28 maggio 2020, con la quale fornisce indicazioni in ordine alle ulteriori disposizioni concernenti la sospensione degli adempimenti e dei versamenti contributivi a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, previste, ad integrazione del previgente assetto normativo, dal decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, e dal decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34.

L'Istituto previdenziale fornisce, altresì, le relative istruzioni operative inerenti agli obblighi previdenziali in relazione alle diverse Gestioni interessate.

GIURISPRUDENZA

Cassazione: richiesta di tutela reale nel licenziamento e carenza dei limiti dimensionali

Con ordinanza n. **5406** del **27 febbraio 2020**, la Corte di Cassazione ha affermato che in tema di inefficacia del provvedimento di licenziamento, se il lavoratore ha chiesto la reintegra, ex art. 18 della legge n. 300/1970, con risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni maturate dal giorno del licenziamento, il giudice, che abbia accertato l'insussistenza dei limiti dimensionali ex art. 18, deve accordare, ricorrendo i relativi presupposti, la tutela obbligatoria in quanto omogenea e di ampiezza minore rispetto a quella prevista dall'art. 18.

Cassazione: valutazione del giustificato motivo oggettivo

Con ordinanza n. **3819** del **14 febbraio 2020**, la Corte di Cassazione ha affermato che *“l'obiettivo perseguito dall'imprenditore sia esso una maggiore efficienza, un incremento della produttività, e quindi del profitto, ovvero la necessità di far fronte a situazioni economiche sfavorevoli o a spese straordinarie, è indipendente dalla sussistenza del giustificato motivo oggettivo che si sostanzia in ogni modifica della struttura organizzativa dell'impresa che abbia quale suo effetto la soppressione di una determinata posizione lavorativa, a meno che esso obiettivo, posto esclusivamente a base della causale addotta come causa diretta del recesso, si riveli pretestuoso e carente di veridicità“*.

Cassazione: concetto di insubordinazione

Con ordinanza n. **3277** dell'**11 febbraio 2020**, la Corte di Cassazione ha affermato che nel rapporto di lavoro subordinato l'insubordinazione va intesa in senso ampio e non *“limitata al rifiuto di adempimento delle disposizioni dei superiori“*. Ciò *“implica necessariamente anche qualsiasi altro comportamento atto a pregiudicare l'esecuzione ed il corretto svolgimento di dette disposizioni nel quadro dell'organizzazione aziendale“*.

Per quel che concerne la **valutazione del comportamento oggetto di sanzione disciplinare** *“non è vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva ai fini dell'apprezzamento della giusta causa di recesso, rientrando il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice, purché vengano valorizzati elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie, coerenti con la scala valoriale del contratto collettivo, oltre che con i principi radicati nella coscienza sociale, idonei a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario“*.

G. Cardia