

**Studio:**

Piazzetta Lino Tosoni N.2  
37069 Villafranca di Verona (VR)  
Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027  
e-mail: info@studiomalandrino.com



Agli spett.li Clienti  
Ai collaboratori  
Loro Sedi

**Oggetto: licenziamenti per giustificato motivo oggettivo durante il periodo di divieto**

Come tutti sappiamo, i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo sono sospesi fino al 17 agosto 2020 e, probabilmente, con il decreto di agosto il periodo di divieto di licenziamento verrà prolungato.

La sospensione appare costituzionale ex art. 38 Cost. laddove, attraverso un ammortizzatore sociale quale quello previsto per il COVID-19, viene assicurato un trattamento di sostegno al reddito equiparabile a quello della disoccupazione involontaria.

La sospensione non ha senso laddove gli ammortizzatori sono finiti e i costi sono a carico del datore che intende cessare l'attività, ha già cessato l'attività e/o ha già posto in liquidazione l'azienda.

***Che fare, visto che i licenziamenti operati in questo periodo sono nulli ex lege?***

Uno spiraglio si intravede nel messaggio n. 2261 dell'Inps del 1 giugno 2020, laddove si riconosce il trattamento di NASPI al lavoratore ingiustamente licenziato per giustificato motivo oggettivo in un momento in cui la legge lo vieta, con l'unica riserva da parte dell'Istituto, di una restituzione nel caso in cui, a seguito di giudizio o di accordo extra giudiziale, il lavoratore venga reintegrato con il pagamento delle mensilità relative al periodo in cui è stato lontano dall'azienda.

Questo si collega alla previsione contenuta nell'art. 6, comma 1, del D.Lvo n. n. 23/2015 laddove è previsto che si possa addivenire ad una conciliazione facoltativa in tutti i licenziamenti previsti dalla norma: quindi, non soltanto quelli per giusta causa, giustificato motivo oggettivo e giustificato motivo soggettivo, ma anche per quelli nulli per previsione di legge.

Da ciò ne discende che, con il consenso dell'interessato, si possa giungere ad una soluzione conciliativa, da sottoscrivere "in sede protetta", ove il lavoratore accetta il licenziamento e dichiara di non impugnare il recesso neanche per motivi formali.

Schematizzando, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo in periodo di divieto di licenziamento dovrà seguire la seguente prassi:

- Parlare con il lavoratore per accordarsi sulla procedura, che gli consentirà l'accesso alla Naspi;
- Emettere la lettera di licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
- Sottoscrivere il Verbale di conciliazione in sede protetta, con previsione di almeno un formale incentivo economico all'esodo;
- Accesso del lavoratore alla Naspi;

Si resta a disposizione per qualsiasi chiarimento e si porgono cordiali saluti.