



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**Tribunale di Santa Maria Capua Vetere
Sezione Lavoro e Previdenza**

Il Tribunale, nella persona del giudice designato dott.ssa Federica Ronsini, all'esito della scadenza del termine fissato ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c. per il deposito di note in sostituzione di udienza, del 29.1.2024, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di previdenza iscritta al **N. 5319 /2022 R.G.** promossa da:

CLAUDIO DI CICCIO, nato a Napoli (NA), il 24/02/1961, e residente in San Prisco (CE) in Via Del Sole, n. 27, rappresentato e difeso dagli Avv. Enea e Ruggero Maria PIGRINI e Mario ROMANO, presso cui elettivamente domicilia in via F. Pezzella, n. 19, in S. Maria C.V., come da procura in atti,

RICORRENTE

CONTRO

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE (INPS), in persona del Presidente/legale rappresentante *p.t.*, domiciliato per la carica in Roma, alla via Ciro il Grande n. 21 e, agli effetti della presente procedura, per elezione in Caserta, alla via Arena, loc. San Benedetto, rappresentato e difeso dall'Avv. Luca CUZZUPOLI, come da procura in atti

RESISTENTE

Oggetto: Ripetizione di indebito – Naspi – Indennità di mancato preavviso

Conclusioni delle parti: come da rispettivi atti introduttivi e da note sostitutive d'udienza.

Motivi in fatto e in diritto della decisione

Con ricorso introduttivo dell'1.8.2022 l'istante ha adito l'intestato Tribunale, in funzione di Giudice del Lavoro, per impugnare la richiesta di restituzione n. 16788049 dell'indennità

Naspi n. 2015.944191, fruita per il periodo dal 12/08/2015 al 11/08/2016, per la somma di € 12.212,76 notificatagli in data 03/02/2022, avverso la quale ha esposto *di* aver presentato in data 23/03/2022 ricorso in via amministrativa innanzi al Comitato Provinciale INPS di Caserta, rimasto senza esito.

Ne ha chiesto l'annullamento, con accertamento della legittimità della spettanza della provvigione per come corrisposta, e in via graduata la riduzione dell'importo.

Il tutto con il favore delle spese di lite.

In punto di fatto ha premesso:

di essere stato assunto dalla società PBA Manufacturing S.p.a. (CE) il 12/10/2000, con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno, inquadrato come dirigente nel CCNL dirigenti industria dal 01/05/2001 (*cfr.* lettera di assunzione);

di essere passato, dal 01/06/2008, in seguito ad un trasferimento d'azienda, ex. art. 2112 c.c. alle dipendenze della Tmek Electronic S.p.a. (*cfr.* lettera di trasferimento ex art. 2112 c.c.);

di essere nuovamente transitato alle dipendenze della Telis s.r.l. a decorrere dal 01/09/2013, conservando la sua qualifica e tutti i diritti precedentemente maturati (*cfr.* comunicazione passaggio ex art. 2112 c.c.), in seguito alla fusione per incorporazione della Tmek Electronic S.p.a. in TEL.I.S. Telecommunication Integrated Services S.p.a. e di quest'ultima in D.G.M. Development S.r.l.

Ha dedotto, quindi, *di* essere stato licenziato con effetto immediato il 04/08/2015, per via del fallimento della società, senza il riconoscimento del periodo di preavviso di 12 mesi previsto dal CCNL applicato, né della relativa indennità sostitutiva (*cfr.* lettera di licenziamento), pari alla retribuzione che avrebbe dovuto percepire durante il periodo di preavviso;

di aver richiesto nel frattempo l'indennità NASPI, che gli veniva riconosciuta a decorrere dal 12/08/2015, stante la sussistenza dei requisiti previsti dalla legge (*cfr.* estratto contributivo e modello C2 storico);

di aver presentato, poi, domanda di ammissione al passivo della fallita società datrice, in data 21/03/2016, per una somma complessiva di € 71.163,51 a titolo di differenze retributive e di € 113.459, 96 di cui € 4.769,91 a titolo di retribuzione di agosto 2015, di € 95.957,40 a titolo d'indennità sostitutiva di preavviso e di € 12.732,65 a titolo di T.F.R. (*cfr.* domanda di ammissione al passivo) e *di* essere stato ammesso in data 28/09/2016 per una somma di € 60.060,01 in privilegio ex. art. 2751 bis n. 1 c.c., con l'esclusione dei crediti vantati in prededuzione che sarebbero stati oggetto di successivi accertamenti al di fuori del passivo concorsuale.

Ha rappresentato *di* aver a questo punto intimato con lettera del 15/12/2017 al fallimento il pagamento dei crediti esclusi dall'insinuazione al passivo e *di* aver infine sottoscritto in data 15/07/2019 un accordo conciliativo con parte datoriale, con il quale gli veniva riconosciuto il minor importo lordo di € 28.500,00 a titolo d'indennità sostitutiva di

preavviso, a saldo e stralcio della maggior somma realmente spettante di € 95.957,40, oltre contribuzione e T.F.R., a fronte della rinuncia di tutti i diritti connessi al rapporto di lavoro (*cfr.*, verbale di conciliazione in sede sindacale).

In diritto ha censurato la generica ed insufficiente motivazione del provvedimento d'indebito; ha argomentato circa il possesso di tutti i requisiti di legge per fruire della provvigione richiesta per il periodo in questione, avendo egli cessato involontariamente l'attività lavorativa e, richiamando giurisprudenza sul punto, ha rimarcato la natura meramente obbligatoria dell'indennità di mancato preavviso, riconoscitagli solo parzialmente e a seguito di accordo in sede sindacale, come tale non in grado di incidere sulla risoluzione del rapporto e nemmeno idonea a determinare il differimento del godimento dell'indennità di disoccupazione, essendosi comunque il lavoratore trovato in stato di bisogno al momento della cessazione dell'impiego.

In subordine, ha rappresentato che la restituzione non dovrebbe riguardare l'intero importo chiesto, corrispondente alle dodici mensilità di mancato preavviso, bensì dovrebbe al più operare per una cifra ridotta, avendo egli percepito una la somma inferiore di € 28.500,00 rispetto a quella spettante, corrispondente a soli 108 giorni di preavviso.

Il 15.1.2024 si è costituito in giudizio il convenuto Ente Previdenziale, impugnando e contestando le ragioni di controparte con svariate argomentazioni in diritto, in particolare sottolineando la natura retributiva dell'indennità di mancato preavviso, che è incompatibile per ciò solo con la Naspi, indipendentemente dall'importo corrisposto e dalle tempistiche ritardate di erogazione.

Infatti, ha difeso la legittimità del proprio operato, evidenziando *che* il datore di lavoro Telis S.r.l. in liquidazione aveva comunicato in un secondo momento all'Istituto, tramite i flussi contributivi retributivi Uniemens, il godimento di un periodo di preavviso di 53 settimane dal 05.08.2015 al 04.08.2016 (12 mesi) con una retribuzione imponibile denunciata di € 28.500,00; *che*, pertanto, la fruizione della Naspi era stata correttamente differita al termine del preavviso, nel rispetto del dato normativo sul punto, e posta in decadenza a far data dal 27.12.2016, quando il ricorrente è stato assunto con un nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze della RAY TECHNOLOGY S.r.l., codice fiscale 02526290602.

Su queste premesse, ha chiesto la reiezione della domanda in quanto destituita di fondamento, vinte le spese.

Acquisita agli atti la documentazione prodotta, concesso il termine per il deposito in telematico di note scritte in sostituzione d'udienza ex art. 127 ter c.p.c., la causa – involgente questioni di mero diritto - viene decisa mediante pubblicazione della sentenza completa delle ragioni di fatto e di diritto della decisione, nel rispetto degli obblighi di concisione e di sintesi.

La cd. NAspI è una prestazione economica introdotta dal **d. lgs. 4 marzo 2015, n. 22**, istituita per gli eventi di disoccupazione che si verificano a partire dal 1° maggio 2015 (in precedenza ASPI, introdotta dalla l. n. 92/2012 per gli eventi di disoccupazione verificatisi a partire dal 1° gennaio 2013) che sostituisce l'indennità di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti normali; è dunque una prestazione a domanda erogata a favore dei lavoratori dipendenti che abbiano perduto involontariamente l'occupazione.

Ai sensi dell'**art. 3 D. Lgs. n. 22/2015**, la NAspI (nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego) è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- a) siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni;
- b) possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione;
- c) possano far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

La NAspI è riconosciuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012.

La domanda amministrativa va proposta entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso in esame, dall'estratto contributivo prodotto in atti (*cfr.* alleg. al ricorso), nei quattro anni precedenti l'inizio dello stato di disoccupazione risultano 212 settimane di contribuzione; del pari, nell'anno solare (il 2014) precedente a quello in cui si è verificato lo stato di disoccupazione il ricorrente ha lavorato per 53 settimane, quindi per un periodo ben superiore ai 30 giorni richiesti dalla legge. Inoltre, il ricorrente è stato licenziato per giustificato motivo oggettivo il 4.8.2015, con effetto immediato..

Incontestato il possesso da parte del ricorrente odierno dei requisiti prescritti sub lett. b) e c), attesa anche la elevata anzianità di servizio del lavoratore, controverso resta il concetto di "disoccupazione involontaria" quando il datore di lavoro abbia corrisposto al dipendente cessato dall'impiego l'indennità di mancato preavviso – com'è nel caso di specie -.

Invero le parti in causa richiamano la medesima giurisprudenza di legittimità, offrendone due interpretazioni "diverse" per fondare le proprie prospettazioni; ma, ad una analisi ermeneutica più approfondita, le due posizioni non sono tra loro inconciliabili.

Giova, a questo punto, ricostruire la normativa di riferimento.

Già l'**art. 45 del regio decreto-legge n. 1827 del 1935, conv. in L. 1155/1936**, come è noto, aveva individuato per la erogazione dell'indennità la necessità di uno stato di *“disoccupazione involontaria”*.

La legge finanziaria per l'anno 1999, **legge n. 448/1998**, in relazione all'erogazione del trattamento di disoccupazione, si pose, dunque, come freno alla spesa pubblica ed ancorò la concessione del medesimo trattamento al requisito della necessaria dipendenza dello *“stato di bisogno del lavoratore da situazioni rigorosamente involontarie”*, indicando nelle dimissioni una condotta certamente ostativa all'erogazione, laddove in precedenza le dimissioni volontarie non erano state di ostacolo alla erogazione dell'indennità di disoccupazione ordinaria, comportando solo una riduzione del periodo indennizzabile (v. Cass. n. 8970/1995).

L'**art. 73 comma 3 R.D.L.** cit. statuisce: *“Qualora all'assicurato sia pagata una indennità per mancato preavviso, l'indennità per disoccupazione è corrisposta dall'ottavo giorno successivo a quello della scadenza del periodo corrispondente alla indennità per mancato preavviso raggugliata a giornate”*.

Tale normativa sorta per le indennità di disoccupazione non agricola è applicabile anche all'attuale NASPI: l'**art. 14 D.lgs. 22/2015**, infatti, dispone: *“Alla NASpI si applicano le disposizioni in materia di ASpI in quanto compatibili”*; l'**art. 2, comma 24 bis, Legge 92/2012** (legge Fornero istitutiva della ASPI) recita: *“Alle prestazioni liquidate dall'Assicurazione sociale per l'Impiego si applicano, per quanto non previsto dalla presente legge ed in quanto applicabili, le norme già operanti in materia di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola”*.

Infine, in accordo al dato normativo, la circolare Inps n. 94/2015, al paragrafo 2.7, nel precisare che il termine perentorio entro il quale va presentata la domanda di NASPI subisce un differimento alla data di chiusura della vertenza giudiziale ovvero alla data di cessazione del pagamento della indennità sostitutiva del preavviso, precisa anche che la prestazione NASPI spetta a decorrere dal termine del periodo del preavviso ovvero dal termine dell'indennità sostituiva del preavviso.

Ora, è incontrovertibile che la *ratio* dell'indennità di disoccupazione - tipica prestazione del *Welfare State* di cui all'art. 38, comma II, della Costituzione - è di tenere indenne il lavoratore dalle conseguenze economiche negative derivanti dalla cessazione improvvisa del proprio impiego per cause a questi non imputabili: il lavoratore, infatti, che perde il lavoro con effetto immediato si trova, come correttamente messo in luce dalla Difesa, nello “stato di bisogno”, una condizione, cioè, che coincide non già con la mera inattività, bensì con l'estinzione del rapporto di lavoro cui consegue il dover far fronte alle esigenze del vivere quotidiano proprie ed eventualmente della propria famiglia, essendo rimasto privo della fonte di reddito esclusiva o quantomeno prevalente, rappresentata dalla retribuzione; la prestazione in parola, quindi, si colloca nell'ambito del *“principio di solidarietà e ha la precipua funzione - di indennizzo e non di integrazione della retribuzione - di assicurare la tutela sociale ai più bisognosi, compatibilmente con le risorse disponibili”* (cfr. Cass. 5/4/2007 n. 8581, Pres. Mercurio Est. Morcavallo).

Quanto all'istituto del preavviso, esso consiste nel lasso di tempo che intercorre tra la comunicazione della risoluzione del rapporto lavorativo e l'ultimo giorno di lavoro in azienda, ed è finalizzato a garantire alla parte contrattuale di un rapporto di lavoro che "subisce" la decisione unilaterale della controparte di far cessare l'impiego un congruo e ragionevole periodo al fine di contenere le conseguenze negative di tale cessazione: per il datore, nel caso di lavoratore dimissionario, di reperire nuova forza lavoro in sostituzione; per il lavoratore, nel caso di licenziamento, di trovare una nuova occupazione, nel frattempo percependo comunque lo stipendio, atteso che nelle more il rapporto prosegue. Con specifico riguardo a quest'ultimo caso, è l'**art. 2118 c.c.** a imporre al datore di lavoro di comunicare al lavoratore la propria decisione di interrompere il rapporto di lavoro con un congruo anticipo, nella lettera di licenziamento.

La durata minima del preavviso è stabilita dai contratti collettivi e generalmente varia a seconda del livello e dell'anzianità aziendale del licenziato, sul presupposto che all'aumentare dell'inquadramento e degli anni di servizio si dilata anche il preavviso.

L'azienda può anche decidere, però, con il consenso o meno del lavoratore, di non concedere alcun periodo di preavviso e in questo caso è tenuta a corrispondere un'indennità sostitutiva pari all'ammontare della retribuzione cui il dipendente avrebbe avuto diritto se il preavviso fosse stato lavorato.

In mancanza di consenso, in ordine all'epoca precisa di cessazione del rapporto quando l'azienda decida comunque di non concedere il preavviso, il Giudice della nomofilachia è ondivago.

Secondo l'orientamento più recente e condivisibile (*cf.* Cass. sent. n. 13988/2017), nel caso in cui una delle parti eserciti la facoltà di recedere con effetto immediato, il rapporto si risolve altrettanto immediatamente, con l'unico obbligo della parte recedente di corrispondere l'indennità sostitutiva (*cf.* anche Cass. 4 novembre 2010, n. 22443; Cass. 6 giugno 2017, n. 13988; Cass. 26 ottobre 2018, n. 27294), sempre salvo che la parte recedente, nell'esercizio di un suo diritto potestativo, avendone interesse, acconsenta alla continuazione del rapporto lavorativo, protraendone l'efficacia sino al termine del periodo di preavviso; un diverso pensiero della Cassazione risalente nel tempo (*cf.* Cass. sent. n. 17334/2004) sostiene che, quando il datore non permette lo svolgimento dell'attività lavorativa ed eroga l'indennità sostitutiva, il rapporto prosegue comunque fino alla scadenza del preavviso.

Militerebbe in tale direzione anche l'**art. 19, comma 4, d.lgs. 150/2015**, che precisa: *"Allo scopo di accelerare la presa in carico, i lavoratori dipendenti possono effettuare la registrazione di cui al comma 1 dal momento della ricezione della comunicazione di licenziamento, anche in pendenza del periodo di preavviso. Nei casi di cui al presente comma i lavoratori sono considerati "a rischio di disoccupazione""*.

Tuttavia, questa *querelle* relativa alla natura rispettivamente obbligatoria o reale dell'indennità in parola - con riguardo, quindi, alla sua attitudine a far proseguire

idealmente il rapporto di lavoro e, di conseguenza, ad incidere sulla nozione di “disoccupazione involontaria” richiesta per la fruizione della NAspI – costituisce, a parere di questo Ufficio, un falso problema nel caso di specie, ove ciò che esclusivamente rileva è che si tratta di indennità di natura retributiva: essa, infatti, è una somma di denaro che viene erogata nel caso in cui si sia dispensati dall'obbligo di prestare la propria attività lavorativa in pendenza di preavviso, parametrata alla retribuzione e corrisposta proprio per ripagare il periodo non lavorato, ma durante il quale si aveva diritto ad espletare la prestazione lavorativa.

La natura retributiva dell'indennità di mancato preavviso è sufficiente a renderla incompatibile con l'indennità di disoccupazione, nella misura in cui lo Stato – fintantoché il lavoratore continua a percepire la retribuzione sottoforma di indennità di mancato preavviso, pur non lavorando più - non è chiamato ad intervenire con una misura di sostegno al reddito per la perdita per causa non imputabile dell'impiego, che risponde a logiche di solidarietà sociale, come già detto; in caso contrario, la monetizzazione di entrambe le prestazioni finirebbe surrettiziamente per far gravare sulla collettività un “onere” non giustificato da obiettive ragioni assistenziali.

La non cumulabilità delle due prestazioni, oltre ad affondare le proprie radici nella deduzione che godono della stessa *ratio* di sostegno del lavoratore nel tempo di ricerca di una nuova occupazione - per cui la concessione di entrambe per il medesimo periodo si sostanzierebbe essenzialmente in una “duplicazione” -, nonché nell'ermeneusi letterale e teleologica del dato normativo dell'art. 73, comma 3, cit. – a tenore del quale è necessario differire la fruizione della disoccupazione al termine del periodo di preavviso -, trova ampio conforto anche nella più recente giurisprudenza, invocata dallo stesso ricorrente, in accordo alla quale il dato rilevante al fine dell'esclusione dal godimento della prestazione di disoccupazione è solo ed esclusivamente l'avvenuta erogazione dell'indennità di mancato preavviso, indipendentemente dall'ammontare e dalle tempistiche di effettivo versamento.

Già in tempi più risalenti aveva statuito: “L'indennità di disoccupazione ordinaria, la quale, [...] è compatibile con le dimissioni volontarie, essendo prevista per tale ipotesi soltanto una riduzione del periodo indennizzabile pari a 30 giorni dalla data di cessazione dal lavoro (art. 76 comma 3 r.d.l. 4 ottobre 1935 n. 1827), decorre, nel caso in cui all'assicurato venga corrisposta l'indennità di mancato preavviso, dall'ottavo giorno successivo a quello di scadenza del periodo corrispondente alla suddetta indennità raggugliata a giornata ex art. 73 r.d.l. n. 1928 del 1935” (cfr. Cassazione civile sez. lav., 24/08/1995, n.8970).

Con un ragionamento portato avanti per l'indennità di mobilità, valevole espressamente anche per quella di disoccupazione, la S.C. ha statuito: “In tema di indennità di mobilità, l'art. 7, comma 12, della legge n. 223 del 1991 rinvia alla normativa che disciplina l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e, quindi, all'art. 73 del r.d.l. n. 1827 del 1935, conv. nella legge n. 1155 del

1936, che differisce la decorrenza dell'indennità di disoccupazione alla fine del periodo di preavviso solo se l'indennità sostitutiva del preavviso sia stata "pagata" dal datore; ne consegue che l'istituto previdenziale non è esonerato dall'erogazione dell'indennità di mobilità per il periodo coperto dall'indennità di mancato preavviso qualora non sia provato che quest'ultima sia stata effettivamente corrisposta". (cfr. Cass. civile sez. VI, 28/12/2012, n. 24159 - principio affermato ai sensi dell'art. 360 bis n. 1 c.p.c. e già Cassazione civile sez. VI, 09/03/2012, n. 3836).

La Corte di Cassazione, poi, con la sentenza 26/07/2017 n. 18503, ha deciso che l'INPS è tenuto ad erogare l'indennità di disoccupazione per il periodo coperto dall'indennità di mancato preavviso *"se non ha provato che quest'ultima è stata effettivamente pagata dal datore di lavoro"*. Mette conto evidenziare che nel caso esaminato dai giudici di legittimità l'INPS si era vista rigettare nei primi due gradi di giudizio la richiesta volta a recuperare le somme erogate a titolo di indennità di mobilità nei confronti di un lavoratore poiché ritenute non dovute in quanto quest'ultimo risultava aver percepito l'indennità di mancato preavviso.

L'INPS aveva così proposto ricorso in sede di legittimità sostenendo che fosse irrilevante il fatto di non aver dimostrato che l'indennità di mancato preavviso fosse stata effettivamente corrisposta al dipendente, dato che l'incompatibilità delle prestazioni concomitanti, l'una sostitutiva della retribuzione e l'altra di natura previdenziale, sarebbe scaturita dal contrasto delle posizioni giuridiche in astratto ricollegate al medesimo soggetto, a prescindere dalla realizzazione in concreto.

Di diverso avviso la Suprema Corte che, richiamando le altre pronunce in tal senso (cfr. sent. 3836/2012 cit. e 29237/2011) ha ricordato che secondo il r.d.l. 1827/1935 (L. 1155/1936) la decorrenza dell'indennità di disoccupazione è differita alla fine del periodo di preavviso solo se l'indennità sostitutiva dello stesso è stata pagata dal datore di lavoro. Più precisamente la norma prevede che qualora all'assicurato sia pagata una indennità per mancato preavviso, l'indennità per disoccupazione è corrisposta dall'ottavo giorno successivo a quello della scadenza del periodo corrispondente alla indennità per mancato preavviso ragguagliata a giornate.

Discende da quanto precede che *"l'Istituto viene sì esonerato dal pagamento dell'indennità di disoccupazione, e così dell'indennità di mobilità, per tutto il periodo coperto dall'indennità sostitutiva erogata dal datore di lavoro, ma ciò solo se il datore medesimo effettivamente la corrisponda. Viceversa, in caso di mancata erogazione di tale indennità, ed a prescindere dal fatto che il lavoratore ne abbia o meno diritto nei confronti del datore di lavoro, non opera il differimento del pagamento della prestazione previdenziale fino alla scadenza del periodo di preavviso non lavorato, poiché tale differimento è previsto, come già detto, solo nel caso in cui all'assicurato sia pagata una indennità per mancato preavviso"*.

Nel caso di specie, non essendo stata fornita la prova che al lavoratore fosse stata effettivamente corrisposta l'indennità sostitutiva del preavviso, sebbene nella richiesta di mobilità la società datrice di lavoro avesse barrato la relativa voce, il ricorso in Cassazione esperito dall'INPS è stato rigettato.

Nel medesimo solco si colloca anche la recente ordinanza Cass. civ., 13 luglio 2022, n. 22154, che detta lo stesso principio di diritto.

Il vaglio attento della normativa e l'analisi delle pronunce esaminate disvelano chiaramente che non c'è alcun riferimento all'integrale liquidazione dell'indennità di mancato preavviso spettante, tantomeno al momento della liquidazione: il referente normativo testualmente recita: “*Qualora all'assicurato sia pagata [...]*”, senza null'altro precisare sul punto. Le pronunce di legittimità fanno altrettanto, sottolineando la necessità che sia provato in giudizio l'effettivo pagamento *tout court*.

Con la ragionevole conseguenza che la liquidazione in ammontare inferiore rispetto a quello spettante o avvenuta in un'epoca successiva a quella della cessazione del rapporto di lavoro non possono introdurre deroghe che il Legislatore non ha previsto.

Ebbene, applicando le poc'anzi esplicate coordinate ermeneutiche al caso in esame, è indubbio che il Di Cicco, a far data dal licenziamento in tronco senza riconoscimento del preavviso, si sia venuto a trovare nello stato di bisogno (come ricostruito dalla Difesa) necessario e sufficiente - unitamente al possesso degli altri requisiti prescritti dalla legge - per beneficiare della NAspI, che infatti l'INPS gli ha prontamente e senza obiezione alcuna riconosciuto, con decorrenza dal 12.8.2015, ovverossia dall'ottavo giorno successivo al licenziamento del 4.8.2015.

Ma è altrettanto evidente che, nel momento in cui egli ha recuperato (nel 2019), anche se solo parzialmente e successivamente rispetto al momento dell'intimazione del licenziamento, le “retribuzioni perse” sottoforma di mancato preavviso - proprio nell'ottica della solidarietà sociale di cui si è detto e in quella dell'*extrema ratio* dell'intervento assistenziale, anche per il contenimento della spesa pubblica - l'Istituto previdenziale è legittimato a richiedere la restituzione di quanto erogato a titolo di indennità di disoccupazione per il periodo coperto dal preavviso, cioè per 12 mesi come da CCNL applicato, sino all'11.8.2016.

Il pagamento dell'indennità di mancato preavviso è stato effettivo – del resto, tale circostanza non è in contestazione tra le parti ed è lo stesso ricorrente ad ammetterlo in ricorso – e tanto basta ai fini del differimento della decorrenza della disoccupazione al termine del preavviso: rappresenta, infatti, un fattore sopravvenuto in grado di incidere su quello stato di bisogno iniziale in virtù del quale il Di Cicco ha goduto della NAspI, elidendolo *ex post* e rendendo, quindi, quanto percepito in quel periodo a titolo di disoccupazione privo di giustificazione causale, con la necessità di doverlo restituire.

La Difesa, poi, in via gradata pretenderebbe di ricalcolare l'indebito, riparametrando la NAspI in funzione dei giorni di preavviso effettivamente monetizzati, pari a 108 e non già a 365, visto che – a fronte di una indennità spettante di € 95.957,40 – il lavoratore ha accettato di incassare soli € 28.500,00. Ma per le stesse argomentazioni già spese non può

trovare accoglimento nemmeno tale domanda spiegata in subordine, atteso che non può farsi ricadere in maniera pregiudizievole sulla collettività la libera scelta del lavoratore di rinunciare ai propri diritti retributivi (cfr. verbale di conciliazione sindacale alleg.).

Del resto, la S.C. ha ripetutamente stabilito l'inopponibilità delle transazioni intervenute tra datore e lavoratore all'Istituto previdenziale: il rapporto assicurativo e l'obbligo contributivo ad esso connesso, pur sorgendo contemporaneamente con l'instaurazione del rapporto di lavoro, sono del tutto autonomi e distinti.

L'obbligo del datore, invero, sussiste nei confronti dell'Istituto previdenziale indipendentemente dal fatto che gli obblighi retributivi nei confronti del prestatore siano stati adempiuti, in tutto o in parte, o che il lavoratore abbia rinunciato ai propri diritti (cfr. Corte di Cassazione ordin. n. 12652/2019).

Già in tempi più risalenti è stato affermato quanto segue: “[...] *in materia di obbligo contributivo del datore di lavoro, la transazione intervenuta tra questi ed il lavoratore è inopponibile all'istituto previdenziale, in quanto la retribuzione imponibile di cui alla L. 30 aprile 1969, n. 153, art. 12, deve intendersi come tutto ciò che il lavoratore ha diritto di ricevere dal datore di lavoro, poiché il rapporto assicurativo e l'obbligo contributivo ad esso connesso sorgono con l'instaurazione del rapporto di lavoro, ma sono del tutto autonomi e distinti, sussistendo l'obbligo del datore di lavoro nei confronti dell'Istituto previdenziale indipendentemente dal fatto che gli obblighi retributivi nei confronti del prestatore d'opera siano adempiuti, in tutto o in parte, o che il lavoratore abbia rinunciato ai propri diritti*” (cfr. Cass. n. 17495 del 28/07/2009, n. 2642 del 05/02/2014, Cass. n. 27933 del 23/11/2017).

Tant'è che nel caso di specie, l'INPS ha fatto rilevare che il datore di lavoro Telis S.r.l. in liquidazione gli comunicava in un secondo momento, tramite i flussi contributivi retributivi allegati, che il ricorrente ha goduto di un periodo di preavviso di 53 settimane retribuite dal 05.08.2015 al 04.08.2016, con una retribuzione imponibile denunciata di € 28.500,00.

Con più specifico riferimento alla rilevanza in ambito previdenziale del periodo di preavviso non lavorato, per il quale sia stata corrisposta l'indennità sostitutiva, la Cassazione ha chiarito che quest'ultima “*è assoggettata a contribuzione previdenziale e che tale periodo va anche computato ai fini del raggiungimento del requisito dei due anni d'iscrizione nell'assicurazione generale obbligatoria contro la disoccupazione involontaria per la corresponsione dell'indennità ordinaria di disoccupazione*” (cfr. Cass. 21 giugno 2021, n. 17606).

Conclusivamente, corretto si giudica l'operato dell'INPS, che, a seguito della comunicazione datoriale e dopo aver rilevato che vi era stato un preavviso dal 05.08.2015 al 04.08.2016, a fronte di una liquidazione della NAspI già avvenuta per € 18.066,75 per il periodo iniziale dal 12.08.2015 al 26.12.2016, ha dovuto spostare *ex lege* la decorrenza di tale prestazione al termine del periodo di preavviso, ovvero dal 11.08.2016.

Ha dovuto procedere, quindi, al ricalcolo di tale prestazione, ponendola in decadenza a far data dal 27.12.2016 – quando il ricorrente è stato assunto con un nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato (ex art. 11 d.lgs. 22/2015) -.

Quindi, il ricalcolo della NAspI effettivamente spettante per il periodo residuo post preavviso - dal 11.08.2016 al 27.12.2016 - a seguito del differimento, ha determinato un credito a favore del ricorrente per € 5.853,99 (per i 6 mesi di effettiva disoccupazione da agosto a dicembre 2016), che è stato posto in compensazione con il debito iniziale di € 18.066,75; di conseguenza, la NAspI indebitamente erogata e riscossa ha l'importo di € 12.212,76, che è esattamente quanto chiesto con il provvedimento impugnato in questa sede.

Tali i motivi della decisione in epigrafe, il ricorso non può trovare accoglimento.

In merito al governo delle spese di lite, stimasi equo compensarle integralmente tra le parti ex art. 92 c.p.c., essendo la questione decisiva della controversia nuova oltre che di natura squisitamente interpretativa e, dunque, ontologicamente controvertibile.

P.Q.M.

Il Tribunale di Santa Maria Capua Vetere, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando così provvede:

1. Rigetta il ricorso;
2. Compensa integralmente le spese di lite tra le parti.

Così deciso in Santa Maria Capua Vetere, lì data di deposito.

Si comunichi.

IL GIUDICE DEL LAVORO
dott.ssa *Federica Ronsini*