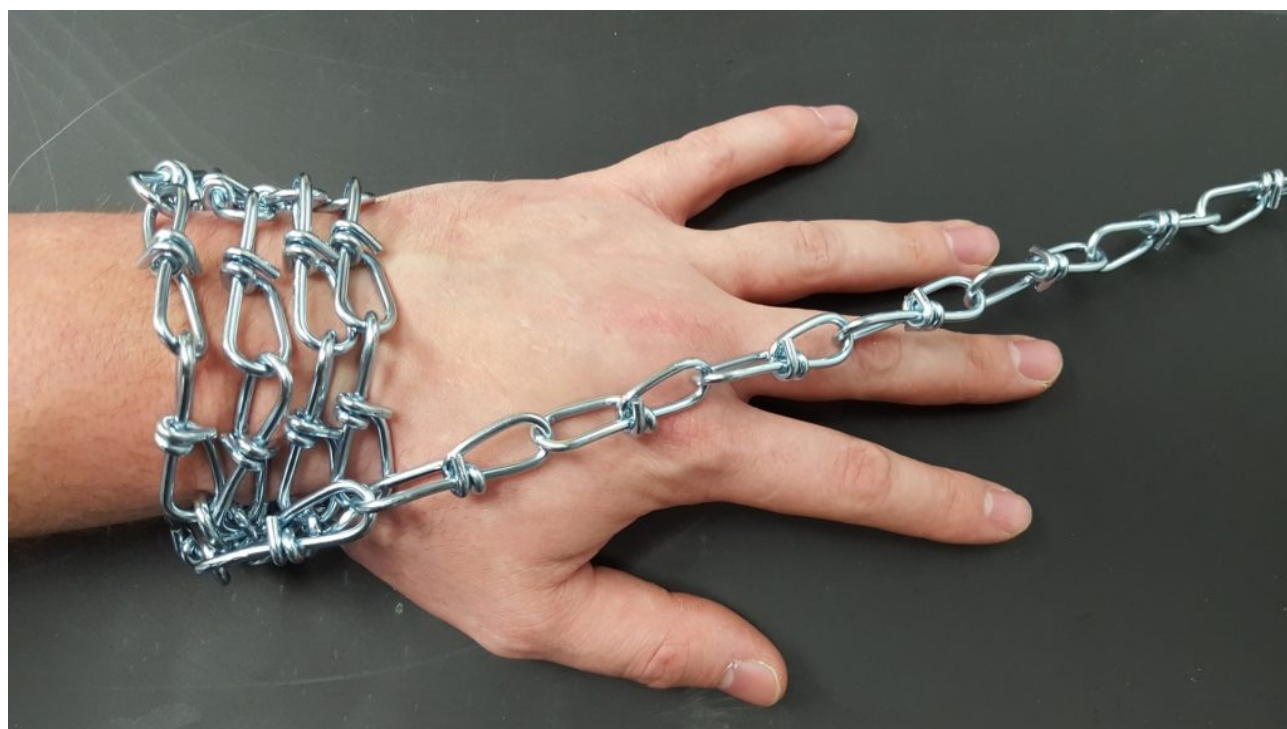


**Blocco dei licenziamenti.
Altri 3 mesi dal D.L Rilancio
| Le procedure di
licenziamento disposte dal 23
febbraio al 17 marzo possono
essere revocate con
ripristino del rapporto di
lavoro accedendo alla cassa
integrazione**



L'articolo 80 del [decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 \(decreto Rilancio\)](#) ha modificato l'articolo 46 del D.L. 18/2020 (decreto Cura Italia), portando a **cinque mesi il termine** (a dopo Ferragosto) entro il quale sono **vietati i licenziamenti individuali** per giustificato motivo oggettivo e collettivi e sono sospese le procedure dei licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo in corso, di cui all'articolo 7 della legge n. 604 del 1966. Nel dettaglio, la disposizione, nel modificare il comma 1 dell'articolo 46 prevede che a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legge 18/2020 l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per 5 mesi (anziché i sessanta giorni previsti in origine dall'articolo 46) e **sono sospese le procedure dei licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo in corso, di cui all'articolo 7 della legge n. 604 del 1966.**

*Va evidenziato che la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale del decreto legge "Rilancio" (pubblicato nel sito www.gazzettaufficiale.it **nelle prime ore del 20 maggio**, ma formalmente nella Gazzetta Ufficiale del 19 maggio 2020 n. 128, Supplemento Ordinario n. 21) oltre lo spirare del termine di sessanta giorni previsto dalla disposizione dell'articolo 46, comporta un disallineamento tra i due decreti legge che determina un vuoto normativo di alcuni giorni.*

Aggiunge, inoltre, il comma 1-bis all'articolo 46 del D.L. 18/2020 al fine di concedere la **possibilità al datore di lavoro, che nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, di revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale in deroga, decorrente dalla data in cui abbia avuto 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.**

Su tale questione è ora intervenuto l'INPS con [messaggio n. 2261 del 1° giugno 2020](#), che nel riportare quanto sostenuto dall'ufficio legislativo del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo il quale “l'indennità di disoccupazione NASpI è una prestazione riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, dove *‘non rileva ... 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’*”, ha precisato che “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.

In tale ipotesi, tuttavia, fa presente l'Istituto previdenziale “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, visto 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 potrebbe chiedere la revoca del licenziamento**, chiedendo, altresì, contestualmente per il lavoratore riassunto il trattamento di cassa integrazione salariale **a partire dalla data di efficacia del precedente licenziamento**, l'Inps evidenzia che l'eventuale indennità NASpI già erogata 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*.

In ultimo, precisato 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.

[Link al Messaggio Inps – Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali – Coordinamento Generale Legale n. 2261 del 1° giugno 2020](#), con oggetto: DECRETO "CURA ITALIA" – Lavoro – Licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo – Divieto temporaneo – Tutela NASpI – Art. 46 del D.L. 17/03/2020, n. 18, conv., con mod., dalla L. 24/04/2020, n. 27, come modificato dall'articolo 80 del D.L. 19 05 2020, n. 34 (decreto "Rilancio")