

Licenziamento del lavoratore per giustificato motivo oggettivo nonostante il divieto previsto dal Decreto Rilancio

di [Commercialista Telematico](#)

Pubblicato il 9 Giugno 2020

Il Decreto Rilancio ha prorogato il blocco dei licenziamenti per 5 mesi (fino al 17/08/2020). E' tuttavia data la possibilità al datore di lavoro di revocare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, senza sanzioni, ma, a quali condizioni? E cosa succede se il datore di lavoro resta fermo nella sua volontà di procedere al licenziamento? Risponde Nello D'Angelo.

Decreto Rilancio: il licenziamento per giustificato motivo oggettivo



L'art. 46 del D.L. 18/20, in seguito alle modifiche apportate, da ultimo, con l'art. 80 del [D.L. 34/2020](#), cd. Rilancio, ha prorogato il **blocco licenziamenti economici ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604**, per 5 mesi, quindi, fino al 17 agosto 2020.

Si ricorderà come, ai sensi dell'art. 46, le procedure interessate dal provvedimento sono quelle che fanno riferimento alle **procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 nonché per le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020**, (fatte eccezione per l'appalto, in cui il lavoratore risulti riassunto dal nuovo appaltatore subentrato).

L'art. 80 del D.L. 34/2020, introducendo all'[art. 46 del Cura Italia](#) il comma 1 bis, ha previsto, oltremodo, un rimedio per i casi in cui il datore di lavoro, nonostante il divieto, proceda ugualmente al licenziamento per G.M.O. (giustificato motivo oggettivo), **riconoscendogli la possibilità di revocarlo** in ogni tempo a condizione, però, che proponga contestualmente 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 detta ipotesi, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri, né sanzioni per il datore di lavoro.

NdR: Potrebbe interessarti anche...

[Divieto di licenziamento: focus dopo le novità del Decreto Sostegni](#)

[Licenziamento per giustificato motivo oggettivo: nuova pronuncia della Cassazione](#)

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo: diritto alla NASPI

Ma cosa accade se il datore di lavoro decide di non esercitare la facoltà di cui al predetto art. 46, comma 1 bis mantenendo ferma la volontà di licenziamento?

Ed in tal caso, l'INPS riconoscerà al lavoratore il diritto alla NASPI?

Orbene, sul diritto all'indennità di disoccupazione del lavoratore incolpevole, suo malgrado, colpito da un provvedimento di licenziamento economico in violazione dell'art. 46 del cura Italia, non emergono profili di minimo dubbio.

Diversa è, invece, la posizione del datore di lavoro.

Ed è proprio sotto questo aspetto che il contenuto del messaggio n. 2261 del 1 giugno si fa interessante.

L'Inps ha infatti precisato che l'erogazione della NASPI in favore del lavoratore licenziato sarà fatto 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.

Alla luce dell'indirizzo ut supra, quindi, in ossequio al principio dispositivo del diritto in senso sostanziale *iudex iuxta alligata et provata iudicare debet*, sarà rimessa alla sola ed unica determinazione del

lavoratore la scelta di impugnazione o meno del licenziamento comminato in violazione dell'art. 46 del D.L. 18/20, mentre l'Inps nulla potrà opporre, né al datore di lavoro, né allo stesso lavoratore, se non la riserva di ripetizione delle somme liquidate a titolo di NASPI e solo all'esito di una vertenza che potrebbe a ragione non avere mai inizio...

Ogni scritto, considerazione, valutazione o notizia in qualsiasi modo pubblicati, sono il risultato di opera di approfondimento, valutazione e rielaborazione, senza scopo di lucro, che il suo autore opera direttamente sulle fonti di legge o su altri titoli, giurisprudenza, dottrina, stampa ecc. In nessun modo è inteso violare il diritto di autore ovvero far uso indebito dell'altrui lavoro, all'interno di siti, blog o social network. Lo scritto non è ovviamente vincolante ed il lettore resta libero di disattendere il contenuto.

A cura di Nello D'Angelo

Martedì 9 giugno 2020