

# COME LICENZIARE UN DIPENDENTE



**LA GUIDA  
COMPLETA**

**AVV. ANDREA TONELLO**



**PRONTO LICENZIAMENTO  
BY AVV. TONELLO**

# INTRODUZIONE

# Introduzione

Ciao e Benvenuto all'interno di questa guida dedicata al [Licenziamento](#).

Se hai scaricato questo ebook, molto probabilmente sei un imprenditore o un datore di lavoro e hai la necessità di sapere come licenziare un dipendente.

All'interno di questa guida hai la possibilità di avere una panoramica generale sul tema del Licenziamento e su tutte le possibilità che ti si aprono di fronte nel momento in cui devi mettere in atto questa scelta.

Devi licenziare un dipendente a causa del suo comportamento indisciplinato? Esiste un certo tipo di licenziamento.

Devi licenziare per riorganizzare l'azienda? Ne esiste un altro.

Proprio per la vastità e la complessità di questo argomento è necessario che tu conosca bene la normativa e le opzioni ideali per te, in modo da evitare di commettere inadempienze o errori che ti potrebbero costare anche molto caro.

Prima di addentrarti nella lettura e nello studio di questa Guida, lascia che mi presenti.

Sono l'[Avvocato Andrea Tonello](#) e da oltre vent'anni sono al fianco degli imprenditori per prevenire l'insorgere di problemi di natura legale e individuare le migliori strategie al fine di risolvere eventuali problematiche in maniera efficace e tempestiva.

Quello che conta per qualsiasi imprenditore sono i risultati che il professionista a cui si rivolge gli fa ottenere.

Nell'ambito del diritto del lavoro nel corso degli anni molteplici sono state le sentenze con cui i Giudici del Lavoro dei vari



Tribunali hanno confermato la legittimità dei licenziamenti che erano stati predisposti e seguiti direttamente da me.

## Di cosa ci occupiamo io e il mio Team

Sia che trattasi di aziende con meno o più di 15 dipendenti, l'attenzione che viene richiesta al fine di affrontare una procedura di licenziamento è sempre molto alta. Questo perché si deve procedere ad uno studio e ad un'analisi molto accurata di ogni singolo caso al fine di procedere con un licenziamento che, anche se impugnato, abbia tutte le possibilità per essere dichiarato legittimo.

Il mio lavoro nel corso della mia carriera professionale è stato proprio quello di affiancare gli imprenditori nelle proprie scelte relative alla gestione del personale dipendente e consigliare loro le migliori strategie da adottare.

In molte occasioni si è risolto il problema relativo all'impugnazione dei licenziamenti comminati con degli accordi sottoscritti in sede protetta che hanno evitato l'instaurarsi del contenzioso giudiziario.

Altre volte la gestione delle vertenze in sede giudiziaria è stata l'unica scelta possibile specialmente in presenza di casi la cui legittimità dei licenziamenti comminati era indiscutibile.

**"NON È CIÒ CHE FACCIAMO DI  
TANTO IN TANTO CHE CONTA,  
MA LE NOSTRE AZIONI COSTANTI."**

**ANTHONY ROBBINS**



# ECCO IL NOSTRO TEAM



**AVV. ANDREA  
TONELLO**



**AVV. ANITA  
CROSARA**



**AVV. PAOLO MANEA**



**PAOLA RECH**



# INDICE

1. Cos'è il licenziamento

2. Le diverse tipologie di licenziamento

2.1 Licenziamento per motivi disciplinari

2.2 Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

2.3 Licenziamento per superamento periodo di  
comporto

2.4 Licenziamento collettivo

2.5 Licenziamento dei dirigenti

3. Procedura licenziamento

3.1 La procedura disciplinare

3.2 Preavviso di licenziamento e dimissioni

3.3 Fac simile lettera di licenziamento

4. Quanto costa licenziare un dipendente





## 5. Il Licenziamento illegittimo

### 5.1 Il Regime applicabile in caso di Licenziamento Illegittimo

## 6. Sblocco dei licenziamenti 2021

## Conclusioni

# 1. COS'È IL LICENZIAMENTO





# 1. Cos'è il licenziamento

Il licenziamento è una causa di estinzione del rapporto di lavoro costituita da un atto unilaterale con cui l'imprenditore recede dal contratto di lavoro subordinato.

Sebbene la disciplina del licenziamento individuale sia in continua evoluzione (si vedano ad esempio la riforma Fornero o l'entrata in vigore del Jobs Act) i caratteri essenziali del licenziamento che devono necessariamente ricorrere ai fini della sua legittimità sono sempre rimasti invariati.

A tal proposito si distinguono requisiti di carattere sostanziale, ovvero:

- la sussistenza di una motivazione relativa o alle esigenze organizzative dell'impresa (licenziamento per giustificato motivo oggettivo) o alla condotta del lavoratore (licenziamento disciplinare)
- requisiti di carattere formale quali
  - a. l'obbligo della forma scritta



- b. l'obbligo della motivazione
- c. il rispetto delle procedure previste dalla legge che variano a seconda che si tratti di licenziamento disciplinare per giustificato motivo oggettivo o licenziamento collettivo.

L'obbligo di motivazione, tuttavia, viene meno se il licenziamento è intimato nei confronti di alcune categorie di lavoratori (esempio, lavoratori domestici come colf e badanti, lavoratori assunti in prova e, dirigenti, con le precisazioni esposte nel capitolo dedicato al Licenziamento dei Dirigenti).

La tutela riconosciuta dalla legge al lavoratore in caso di licenziamento illegittimo può essere reale (reintegrazione nel posto di lavoro) o esclusivamente risarcitoria. Vedremo meglio questo argomento nel capitolo dedicato al Regime applicabile in caso di licenziamento illegittimo.

L'applicazione dell'una o dell'altra tutela dipende dal tipo di vizio da cui il licenziamento è affetto, dalla normativa applicabile (art. 18 dello Statuto dei Lavoratori o Jobs Act), e dal numero di dipendenti impiegati dall'azienda.



In ogni caso di regola, il datore di lavoro che licenzia un dipendente deve rispettare il c.d. periodo di preavviso durante il quale il lavoratore continua a svolgere le proprie mansioni e a percepire lo stipendio.

In caso di mancato rispetto del periodo di preavviso egli è tenuto a pagare al lavoratore un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso (c.d. indennità di preavviso).

In caso ci sia una giusta causa di licenziamento non è necessario il preavviso, potendosi intimare il licenziamento in tronco.

Le regole sin qui esposte sono applicabili soltanto al lavoro a tempo indeterminato mentre nei rapporti di lavoro a tempo determinato il lavoratore può essere licenziato, prima della scadenza del termine, soltanto per giusta causa.

# 2. LE DIVERSE TIPOLOGIE DI LICENZIAMENTO





## 2. Le diverse tipologie di licenziamento

Il dipendente, con contratto a tempo indeterminato, può essere licenziato se si verificano delle particolari situazioni che riguardano da un lato la condotta del lavoratore e dall'altro la situazione in cui versa l'azienda.

Possiamo infatti distinguere diverse tipologie di licenziamento:

- Licenziamento Disciplinare
- Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Vediamo ora le differenze.

### 2.1 Licenziamento Disciplinare

Il licenziamento disciplinare è un provvedimento che può essere adottato dall'imprenditore a fronte di comportamenti del lavoratore posti in essere in violazione delle norme stabilite dalla legge, dai contratti collettivi o dal codice disciplinare affisso all'interno dei locali dell'azienda, tali da compromettere il vincolo fiduciario che deve necessariamente intercorrere tra datore di lavoro e lavoratore.





La nozione di licenziamento disciplinare comprende:

- il licenziamento per giusta causa
- il licenziamento per giustificato motivo soggettivo

### Il licenziamento per giusta causa

Il licenziamento per giusta causa rappresenta l'ipotesi più grave ed è configurabile a fronte di fatti talmente gravi da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro; si tratta di fatti di tale gravità, che possono riferirsi tanto alla sfera contrattuale (è il caso per esempio del dipendente che viene trovato a rubare) quanto alla sfera extracontrattuale (è il caso dell'impiegato di banca affiliato alla criminalità organizzata), di fronte ai quali il vincolo fiduciario viene irrimediabilmente leso, con la conseguenza che il licenziamento può essere intimato anche senza il rispetto dei termini di preavviso: è il cosiddetto "licenziamento in tronco".



## Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo

Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo può invece essere intimato a fronte di notevoli inadempimenti degli obblighi contrattuali e non per circostanze attinenti alla condotta extra-lavorativa del dipendente.

Si riconducono generalmente al licenziamento per giustificato motivo soggettivo:

- il mancato rispetto delle direttive datoriali
- l'uso improprio o l'abuso degli strumenti aziendali o il cosiddetto scarso rendimento, da intendersi come un rendimento della prestazione notevolmente inferiore rispetto alla media esigibile.

Si tratta quindi di fatti meno gravi rispetto a quelli della giusta causa ma che comunque ledono il rapporto fiduciario e che legittimano pertanto l'imprenditore a licenziare il dipendente. Tuttavia, trattandosi per l'appunto di fatti meno gravi, in questo caso il licenziamento deve essere comminato nel rispetto del periodo di preavviso stabilito dalla contrattazione collettiva.



Solitamente i contratti collettivi individuano le ipotesi in cui si può intimare il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, tuttavia tali elencazioni sono da intendersi come meramente esemplificative e non tassative.

Questo significa che un licenziamento disciplinare può essere intimato anche a fronte di fatti non espressamente richiamati dal contratto collettivo, purché siano tali da aver compromesso il vincolo fiduciario. È evidente, quindi, che per valutare la legittimità del licenziamento disciplinare si deve sempre valutare caso per caso e tenere conto di tutte le circostanze della fattispecie.

## 2.2 Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Il licenziamento può essere intimato anche per un giustificato motivo oggettivo, vale a dire per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essi.



Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, riguarda quindi tutte quelle situazioni aziendali in cui è oggettivamente necessario sopprimere una data posizione:

- sia per motivi di organizzazione del lavoro (come ad esempio una crisi di mercato)
- sia per una scelta imprenditoriale (come ad esempio l'automazione di un processo produttivo, la concessione in appalto di una data attività o una diversa ripartizione di date mansioni fra il personale in servizio attuata a fini di una più economica ed efficiente gestione aziendale).

Secondo un recente orientamento della giurisprudenza questo tipo di licenziamento sembra legittimo anche se intimato per la finalità del datore di lavoro di incrementare la redditività della propria azienda anche se non è necessario sopprimere il posto di lavoro.



Va comunque precisato che il datore di lavoro, prima di procedere con questo tipo di licenziamento ha l'obbligo di valutare la possibilità di assegnare il lavoratore ad altre mansioni, anche inferiori purché compatibili con la sua professionalità (c.d. obbligo di repêchage).

In altri termini il licenziamento per giustificato motivo oggettivo deve costituire un'extrema ratio.

L'onere della prova in merito alla sussistenza del giustificato motivo oggettivo grava sul datore di lavoro (in ogni caso non si reputano sindacabili in giudizio le scelte economico-organizzative poste in essere dal datore di lavoro nella gestione della propria attività).

Nel caso di licenziamento per motivo oggettivo la scelta del dipendente da licenziare non è libera ma va effettuata in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti dai contratti collettivi ovvero, in mancanza di



questi contratti, nel rispetto dei seguenti criteri in concorso tra loro:

- carichi di famiglia;
- anzianità di servizio;
- esigenze tecnico produttive ed organizzative.

È da segnalare che in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015 (e quindi non soggetto all'applicabilità del Jobs Act) l'intimazione segue una procedura peculiare.

Infatti, il datore di lavoro (che occupi alle proprie dipendenze più di 15 lavoratori) che intenda licenziare per motivo oggettivo un lavoratore deve seguire una specifica procedura innanzi all'Ispettorato territoriale del lavoro pena l'illegittimità del licenziamento.

# VUOI LICENZIARE UN DIPENDENTE SENZA INTOPPI??

CONTATTAMI QUI

OPPURE VAI SUL SITO

[www.prontolicenziamento.it](http://www.prontolicenziamento.it)







## 2.3 Licenziamento per superamento periodo di comporta

Un'altra tipologia di licenziamento è quella relativa al licenziamento per superamento del periodo di comporta.

In caso di assenza del lavoratore per malattia o infortunio, la legge riconosce il diritto alla conservazione del posto di lavoro per un determinato periodo di tempo definito periodo di comporta la cui durata in genere è prevista dai contratti collettivi.

Durante il periodo di comporta, il datore di lavoro non può licenziare il dipendente assente a meno che non ricorra una autonoma causa di recesso, quale, ad esempio la giusta causa.

Soltanto decorso questo periodo, l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto nel rispetto delle procedure previste per il licenziamento individuale.



In questi casi, ai fini della legittimità del licenziamento, è sufficiente il decorso del termine e il datore di lavoro non è tenuto a dimostrare la sussistenza di alcun altro giustificato motivo né l'impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse.

Anche in questo caso la giurisprudenza ritiene che il licenziamento debba essere intimato in modo tempestivo, in considerazione tuttavia delle esigenze del datore di verificare l'effettivo superamento del periodo di comporto ovvero dell'eventuale interesse dell'azienda alla prosecuzione del rapporto nonostante le numerose assenze del lavoratore.

Il periodo di comporto può decorrere in un'unica soluzione (c.d. comporto a secco) o in più periodi non consecutivi (c.d. comporto per sommatoria).

Il datore di lavoro non sarà tenuto nemmeno a comunicare al lavoratore l'imminente scadenza del periodo di comporto, rimanendo comunque legittimo il licenziamento anche se il lavoratore (malato o infortunato) non abbia avuto conoscenza dell'avvicinarsi del predetto termine (Cass. 11314/2015);



né egli sarà tenuto a specificare i singoli giorni di assenza, potendosi ritenere sufficiente l'indicazione complessiva, purché idonea ad evidenziare un superamento del periodo di comporto.

## 2.4 Licenziamento collettivo

Per quanto previsto dalla legge n. 223/1991, si parla di licenziamento collettivo quando un'azienda con più di quindici dipendenti, a prescindere dall'attività svolta, intenda licenziare almeno cinque lavoratori nell'arco di centoventi giorni in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito della stessa provincia in conseguenza di una riduzione o trasformazione dell'attività o del lavoro.

Si tratta del licenziamento che in gergo viene identificato come il "licenziamento per riduzione del personale" e che rientra quindi nella categoria del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, dal momento in cui le cause che stanno alla base del licenziamento stesso devono pur sempre essere attinenti ad esigenze aziendali od organizzative dell'imprenditore.



Un aspetto di fondamentale importanza in tema di licenziamento collettivo è che il datore di lavoro non è libero di scegliere i dipendenti da licenziare ma è vincolato dai cosiddetti criteri di scelta stabiliti dal contratto collettivo o dalla legge.

Questo significa che nel caso in cui le esigenze aziendali impongano una riduzione del personale, i primi dipendenti ad essere licenziati dovranno essere quelli con minor carichi di famiglia, con minor anzianità e che, in base alle loro competenze tecniche ed esperienze lavorative pregresse, non possano più essere impiegati all'interno dell'azienda.

Pur trattandosi di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, a causa dell'elevato numero dei dipendenti coinvolti e del breve arco temporale in cui si intende ridurre il personale, prima di intimare i singoli licenziamenti l'imprenditore è obbligato, a pena dell'illegittimità del licenziamento, a seguire una determinata procedura che prevede il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nel tentativo di valutare congiuntamente la sussistenza di rimedi alternativi al licenziamento.



Solamente qualora al termine del procedimento di consultazione sindacale le parti non siano riuscite a raggiungere un accordo, il datore di lavoro avrà la facoltà di intimare i licenziamenti a ciascuno di loro nel rispetto dei termini di preavviso.

## 2.5 Licenziamento dei dirigenti

Parlando di licenziamenti, è doveroso fare un accenno a ciò che riguarda anche il licenziamento di una particolare categoria di lavoratori dipendenti, quella dei dirigenti.

Com'è noto, i dirigenti, pur essendo lavoratori subordinati, assumono una posizione del tutto peculiare rispetto alle altre categorie di lavoratori dipendenti, tant'è vero che il loro rapporto di lavoro è regolato esclusivamente da normative speciali e dai contratti collettivi dei diversi settori di appartenenza, come ad esempio il CCNL per i dirigenti del settore industria o il CCNL per i dirigenti del Terziario.

C'è però da precisare che la facoltà del datore di lavoro di recedere liberamente è arginata dagli specifici contratti collettivi dei dirigenti che pongono a capo all'imprenditore l'obbligo di giustificare il licenziamento, ovvero l'obbligo di



indicare la ragione per cui si è deciso di interrompere il rapporto di lavoro.

Il problema è che nessun contratto collettivo fornisce una definizione del concetto di “giustificatezza”, con la conseguenza che, questo, lo si deve interpretare nel senso che il licenziamento deve essere privo di arbitrarietà, ovvero, in altri termini, deve risultare che il licenziamento non sia stato disposto per la mera volontà dell'imprenditore di liberarsi del dirigente.

Ovviamente, non essendo definito né dalla legge né dai contratti collettivi, quello di giustificatezza è un concetto più elastico rispetto a quello di giustificato motivo oggettivo e soggettivo, e può ricomprendere, a titolo esemplificativo, le riorganizzazioni aziendali, la condotta del dirigente o il mancato raggiungimento del risultato.

In difetto di motivazione il licenziamento dovrà considerarsi illegittimo con conseguente diritto del dirigente di pretendere il pagamento di un'indennità risarcitoria nella misura fissata dai contratti collettivi di riferimento.



Si precisa, infine, che anche i licenziamenti disciplinare dei dirigenti (ovvero per motivi attinenti ai suoi comportamenti) deve avvenire nel rispetto della procedura descritta nell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori che abbiamo già esaminato nell'articolo Licenziamento disciplinare.



**CERCHI UN AVVOCATO  
CHE SI OCCUPA  
DI LICENZIAMENTO?**

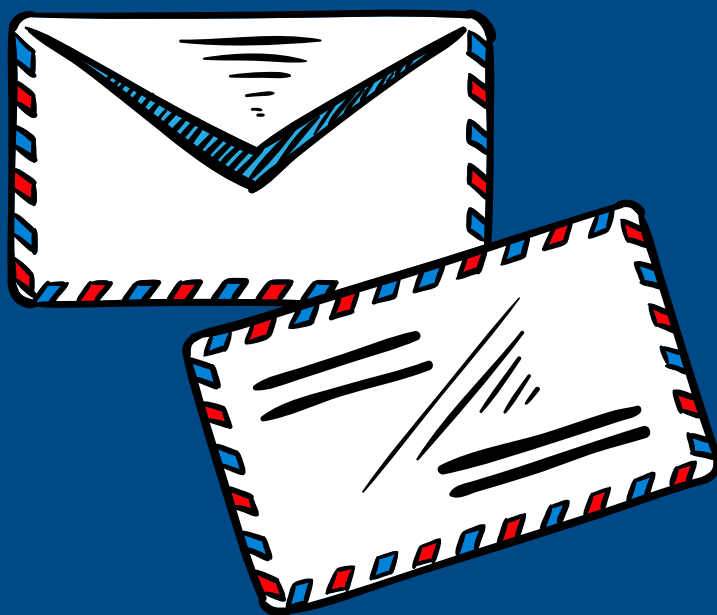
**CONTATTAMI QUI**

**OPPURE VAI SUL SITO**

**[www.prontolicenziamento.it](http://www.prontolicenziamento.it)**



# 3. LA PROCEDURA E LETTERA DI LICENZIAMENTO





### 3. La procedura e lettera di licenziamento

A prescindere dal tipo di licenziamento, quest'ultimo deve sempre essere comunicato in forma scritta al lavoratore, a pena d'inefficacia.

L'obbligatorietà della forma scritta riguarda tutti i datori di lavoro - indipendentemente dalle dimensioni aziendali - e tutti i dipendenti, a prescindere dall'inquadramento contrattuale.

In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la lettera di licenziamento deve indicare espressamente e precisamente le ragioni economiche o organizzative che giustificano il licenziamento e prospettare al lavoratore soluzioni alternative ad esso.

In caso di licenziamento disciplinare invece la lettera di licenziamento dovrà essere motivata dal medesimo fatto contestato al dipendente nella contestazione di addebito disciplinare.



Qualora il lavoratore ritenga illegittimo il licenziamento ha la facoltà di impugnare il provvedimento entro 60 giorni dalla comunicazione, pena la decadenza di tale diritto.

Qualora il giudice dichiari inefficace o annulli il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiari la nullità, ordina al datore di lavoro - indipendentemente dall'organico aziendale e dall'inquadramento contrattuale - di reintegrare il dipendente nel posto di lavoro e riconoscere un'indennità risarcitoria in relazione alle diverse tipologie di tutele garantite dal Jobs Act del 2015, le quali variano in base alle differenti forme di licenziamento illegittimo e alla struttura aziendale.



## 3.1 La procedura disciplinare

Per l'applicazione del licenziamento disciplinare, il datore di lavoro ha l'obbligo di agire nel rispetto di una determinata procedura che è delineata dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

- Primo aspetto: di regola al lavoratore possono essere contestati solo quei comportamenti che violano le regole di condotta descritte nel codice disciplinare presente in azienda; questo significa che il datore di lavoro ha l'obbligo di dotarsi di un codice che descriva chiaramente i comportamenti che diano luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari e di portarlo a conoscenza del personale mediante affissione in un luogo accessibile a tutti.
- Accertata la commissione di un'infrazione disciplinare da parte di un proprio dipendente il datore di lavoro deve procedere a contestare l'addebito in modo tempestivo (significa che tra la condotta del lavoratore e la contestazione deve intercorrere un lasso di tempo



- ragionevole, che talvolta definito dai contratti collettivi), specifico (ovvero richiamando il fatto rispetto al quale si è ravvisata la violazione delle norme disciplinari) e in forma scritta (o a mezzo raccomandata o a mano). In caso contrario si potrebbe incorrere in problematiche (ne parleremo nei paragrafi Licenziamento discriminatorio e Il regime applicabile in caso di licenziamento illegittimo).
- Dopo di che, una volta mossa la contestazione disciplinare, al lavoratore è riconosciuto un termine entro il quale rendere le proprie giustificazioni o in forma scritta o in forma orale. Tale termine, che decorre dalla data di ricezione della contestazione, è di almeno cinque giorni ma è possibile che la contrattazione collettiva preveda in favore del lavoratore termini più ampi.
- Decorso il termine entro il quale il lavoratore deve rendere le proprie giustificazioni, l'imprenditore può intimare il provvedimento espulsivo. Ciò che è impor-



tante ricordare a tal proposito è che l'intimazione del licenziamento deve avvenire entro un termine ragionevole, che talvolta può anche essere individuato dal contratto collettivo, e che i fatti su cui si fonda il provvedimento espulsivo devono necessariamente coincidere con quelli oggetto dell'avvenuta contestazione.

- L'ultimo aspetto da considerare è questo: la sanzione disciplinare adottata deve essere proporzionata rispetto al fatto contestato, il che significa, ad esempio, che l'imprenditore non può licenziare per giusta causa un dipendente che sia arrivato in ritardo al lavoro senza avvisare. La sanzione deve essere quindi proporzionata rispetto alla gravità dell'infrazione imputabile al dipendente.

## 3.2 Preavviso di licenziamento e dimissioni

Il preavviso è il periodo di tempo che deve intercorrere tra la comunicazione del licenziamento o delle dimissioni e la cessazione del contratto di lavoro



L'obbligo di dare il preavviso grava quindi sulla parte del rapporto di lavoro che intende recedere dallo stesso.

A stabilirlo è l'articolo 2118 del codice civile secondo il quale ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dagli usi o secondo equità e, in seguito all'abrogazione delle norme corporative, secondo le previsioni dei contratti collettivi di lavoro.

Va precisato che l'obbligo di preavviso non è previsto nel caso di licenziamento per giusta causa, in quanto la causa del licenziamento non consente la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro, andando a ledere il necessario legame di fiducia alla base di qualsiasi rapporto lavorativo.

In tal caso, sia le dimissioni che il licenziamento possono essere comunicati, rispettivamente, al datore di lavoro o al lavoratore "oggi per domani".

Il preavviso è dunque necessario nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo o di licenziamento per giustificato motivo soggettivo.





Di norma sono i contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) a stabilire in concreto quale termine di preavviso deve rispettare il datore di lavoro che intenda licenziare il proprio dipendente.

Questo avviene in quanto il preavviso non è prestabilito dalla legge ma può variare a seconda del livello e della qualifica del lavoratore, dell'anzianità di servizio, del settore produttivo di riferimento.

### 3.3 Fac-simile lettera di licenziamento con preavviso

Denominazione società

Indirizzo

Città

Sig.

Nome Cognome lavoratore

Indirizzo

Città

Luogo e data

Oggetto: Licenziamento per \_\_\_\_\_



Gentile Sig./Sig.ra \_\_\_\_\_,

con la presente siamo spiacenti di comunicarLe il nostro  
recesso dal rapporto di lavoro a seguito di  
\_\_\_\_\_ (indicare la ragione del  
licenziamento).

A tal fine, Le precisiamo che il rapporto di lavoro si  
intenderà risolto in data \_\_\_\_\_, nel rispetto del  
periodo di preavviso di \_\_\_\_\_ giorni/mesi, con  
decorrenza dal \_\_\_\_\_.

La invitiamo, pertanto, a prendere contatti con l'ufficio  
personale per il ritiro delle sue spettanze.

Distinti saluti

Firma del datore di lavoro

\_\_\_\_\_

Per ricevuta

Firma del lavoratore

\_\_\_\_\_

# 4. QUANTO COSTA LICENZIARE UN DIPENDENTE





## 4. Quanto costa licenziare un dipendente

Licenziare un dipendente con un contratto a tempo indeterminato ha un costo per il datore di lavoro. Stiamo parlando del cosiddetto ticket di licenziamento, un contributo che il datore deve versare all'INPS in caso di cessazione di rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato che danno diritto alla NASpl.

Il suo importo annuo per il 2021 è fissato in 503,30 euro (41% del massimale disoccupazione) e varia a seconda del periodo di permanenza in azienda da 1/12 fino a raggiungere un massimo di 3 annualità.

Per il 2021 l'importo massimo di contributo licenziamento è di 1509,90 euro per i lavoratori con un'anzianità di servizio pari o superiore a 36 mesi.

Il ticket di licenziamento deve essere pagato dal datore di lavoro esclusivamente nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e qualora vada



corrisposto l'assegno di disoccupazione. Inoltre, se il lavoratore non soddisfa i requisiti per beneficiare della NASpi, spetta al datore farsi carico dei costi del ticket.

Oltre che per i licenziamenti (giustificato motivo oggettivo, soggettivo, giusta causa) il contributo è dovuto in caso di:

- dimissioni per giusta causa;
- dimissioni nel periodo tutelato per maternità;
- risoluzione consensuale a seguito della conciliazione obbligatoria presso la Direzione Territoriale del Lavoro nei casi in cui il datore voglia licenziare per giustificato motivo oggettivo;
- risoluzione consensuale del rapporto a seguito del rifiuto del lavoratore al trasferimento ad altra unità produttiva distante oltre 50 km dalla sua residenza o mediamente raggiungibile in oltre 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico;
- mancata trasformazione dell'apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

Il contributo è dovuto a prescindere dalla richiesta del



cessato dell'indennità di disoccupazione.

Inoltre il contributo è dovuto anche a seguito di abbandono del posto di lavoro da parte del lavoratore ed anche per licenziamento per cessazione dell'attività.

Non è dovuto nei casi di dimissioni del lavoratore o qualora il dipendente sia titolare di pensione e nemmeno nei casi in cui la società sia dichiarata in fallimento.



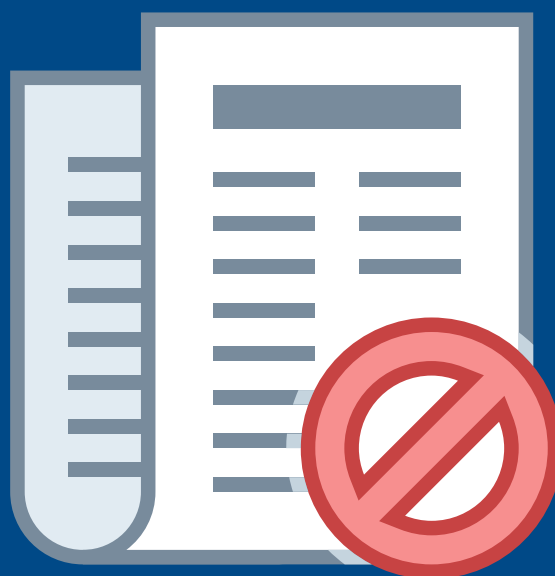
**CERCHI UN AVVOCATO  
CHE SI OCCUPA  
DI LICENZIAMENTO?**

**CONTATTAMI QUI**

**OPPURE VAI SUL SITO**

**[www.prontolicenziamento.it](http://www.prontolicenziamento.it)**

# 5. LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO





## 5. Licenziamento illegittimo

Si parla di licenziamento illegittimo quando il datore di lavoro pone fine al rapporto lavorativo senza giusta causa o giustificato motivo (oggettivo o soggettivo).

Nel caso di licenziamento illegittimo, non essendoci alcun motivo valido a giustificare la cessazione del rapporto, il lavoratore gode delle tutele previste dalla legge.

Le principali norme che regolano il licenziamento illegittimo sono contenute nella Legge n. 604/1966 e nell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970) aggiornati dalla Legge n. 92/2012 e dal D.lgs. n. 23/2015.

La tutela riservata dalla legge al lavoratore licenziato nei casi qui esaminati è una tutela reale c.d. "forte", consistente nella reintegra nel posto di lavoro unitamente al diritto alla corresponsione dell'indennità, pari all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegra, per un minimo di cinque mensilità e salva la facoltà, per il lavoratore, di chiedere





l'indennità sostitutiva della reintegrazione di quindici mensilità. Tale disciplina si applica in favore di tutti i dipendenti a prescindere dalla data di assunzione (sia prima che dopo l'entrata in vigore del jobs act) e dalle dimensioni dell'impresa (sopra o sotto i quindici dipendenti).

Esistono diverse fattispecie relative al licenziamento illegittimo.

Vediamole nel dettaglio.

### Licenziamento intimato in forma orale

L'art. 2, co. 1 della L. 604/1966 afferma che "Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro". Pertanto, un licenziamento che non sia avvenuto in forma scritta è da ritenersi illegittimo.

### Licenziamento discriminatorio

Attraverso numerose modifiche legislative intervenute negli anni si è giunti ad una formulazione molto ampia del con-



retto di discriminazione: è infatti prevista la nullità di ogni patto o atto – ivi compreso il licenziamento – che possa pregiudicare il lavoratore “per causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero”, nonché dei “patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull’orientamento sessuale o sulle convinzioni personali” (art. 15 Stat. Lav.). Si può dunque notare come lo spettro delle ragioni considerate discriminatorie sia estremamente ampio. L’onere della prova in relazione alla sussistenza di un motivo discriminatorio grava sul lavoratore che impugni il licenziamento.

### [Licenziamento per matrimonio o in concomitanza di maternità/paternità](#)

Si tratta di casi specifici di licenziamento sulla cui nullità grava una presunzione legale assoluta. In particolare, il licenziamento si considera nullo quando intimato nel periodo compreso tra le pubblicazioni di matrimonio e un anno successivo alla celebrazione delle nozze, ovvero se intimato tra l’inizio della gravidanza ed il compimento del primo anno di età del figlio.



## Licenziamento nullo

Infine, il legislatore, ha concesso la tutela reale “forte” a tutti i rimanenti casi di licenziamento nullo. La disciplina in esame andrà dunque applicata a tutti i casi di nullità puntualmente previsti dalla legge nonché ai casi di motivo illecito comune come previsto dall’art. 1345 c.c.

## 5.1 Il Regime applicabile in Caso di Licenziamento Illegittimo

Il nostro ordinamento prevede due diversi regimi di tutela del lavoratore licenziato a seconda che esso sia stato assunto, a tempo indeterminato, prima o dopo del 7 marzo 2015, in quanto nel primo caso troverà applicazione l’art. 18 Stat. Lav., come modificato dalla riforma Fornero, nel secondo caso troverà applicazione il Jobs Act.

Senza entrare nel dettaglio delle singole tutele riconosciute ai lavoratori dall’una e dall’altra normativa ci si limita a precisare che con il Jobs Act si sia inteso riconoscere una tutela maggiormente risarcitoria rispetto all’originaria disciplina prevista dallo Statuto dei lavoratori.



Si precisa che la tutela applicabile al licenziamento varia altresì a seconda che il lavoratore presti la propria opera nell'impresa medio-grande oppure nella piccola impresa.

L'elemento di discriminazione tra la grande e la piccola impresa – e, quindi, tra i due regimi di tutela – si individua nel numero di lavoratori alle dipendenze del datore di lavoro.

Si considera di dimensioni medio-grandi l'impresa che all'interno dell'unità operativa ove è stato intimato il licenziamento, ovvero nell'ambito dello stesso comune, impiega più di quindici dipendenti (ovvero, se si tratti di un'impresa agricola, più di 5) o, in ogni caso, impiega più di sessanta dipendenti.

Sul punto si precisa che nel computo dei lavoratori sono previste delle regole specifiche: per esempio i lavoratori con contratto part time sono considerati solo per la quota di orario effettivamente svolta mentre sono esclusi dal computo gli apprendisti, i lavoratori assunti in prova e i lavoratori in somministrazione.



Le aziende che non raggiungono questi limiti dimensionali si considerano imprese di piccole dimensioni a cui, in caso di licenziamento illegittimo, si applicano sanzioni molto più attenuate rispetto a quelle previste per le imprese medio – grandi.

In particolare, nella piccola impresa la tutela riconosciuta al lavoratore licenziato è praticamente di natura risarcitoria e non reintegratoria, salvo il caso di licenziamento nullo discriminatorio o intimato in forma orale.

# 6. SBLOCCO LICENZIAMENTI 2021





## 6. Sblocco Licenziamenti 2021

A causa dell'emergenza epidemiologica in corso infatti, al fine di salvaguardare il livello occupazionale e garantire ai lavoratori di continuare a percepire una fonte di reddito, il

Decreto Cura Italia ha introdotto il divieto di comminare licenziamenti individuali e collettivi per giustificato motivo oggettivo, ovvero per ragioni attinenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro.

Qui occorre subito fare una precisazione: anche durante i periodi più acuti della pandemia non è mai stata preclusa per il datore di lavoro la facoltà di disporre licenziamenti disciplinari giustificati dalle condotte inadempienti dei propri dipendenti; ciò che era ed in parte è tuttora (pur con le precisazioni che vedremo tra poco) vietato, è esclusivamente il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, licenziamento individuale o licenziamento collettivo.

Questo significa che il datore di lavoro che intenda licenziare un proprio dipendente per gravi inadempienze, ovvero ciò che riguarda il Licenziamento collettivo.



Questo significa che il datore di lavoro che intenda licenziare un proprio dipendente per gravi inadempienze, ovvero ciò che riguarda il Licenziamento disciplinare, lo può fare e ha sempre potuto farlo!

Fatta questa precisazione, cerchiamo ora di vedere in linea generale qual è la disciplina attuale in materia di blocco e sblocco dei licenziamenti, con la precisazione che il legislatore ha optato per una apertura graduale dei licenziamenti, mantenendo ancora in vigore il blocco per i settori maggiormente colpiti dalla pandemia.

A partire dal 01.07.2021 sono liberi di comminare i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo solamente quelle aziende che rientrano nel campo di applicazione della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria, quali ad esempio le imprese che operano nel settore industriale o edile, a condizione che non usufruiscano della stessa cassa integrazione, di cui possono beneficiare fino al 31.12.2021, in quanto in tal caso il divieto rimarrebbe per tutto il periodo in cui ne beneficiano.





Per tutte le altre aziende, ovvero per quelle che operano nei settori del turismo, del commercio, degli stabilimenti balneari, tessile, nonché tutte le imprese che hanno diritto all'assegno ordinario, alla cassa integrazione salariale in deroga o alla cassa integrazione operai agricola, invece, il divieto di licenziamento rimane in vigore fino al 31.10.2021 a prescindere dall'eventuale utilizzo degli ammortizzatori sociali.

Al quadro generale che vi ho appena descritto, inoltre, occorre fare una precisazione per le imprese del turismo del commercio che decidano di usufruire dello sgravio contributivo previsto dall'art. 43 del decreto legge 73/2021 in quanto, in tal caso, per queste aziende il divieto di licenziamento non cessa più il 31.10.2021 bensì il 31.12.2021.

# CONCLUSIONI

Bene, siamo giunti alla fine di questa guida dedicata al Licenziamento.

Ricordati che a prescindere dal tipo di licenziamento che devi fare, si tratta sempre di procedure delicate e avere il supporto di un Avvocato che si occupa proprio di licenziamenti farebbe un'enorme differenza.



**CERCHI UN AVVOCATO  
CHE SI OCCUPA DI  
LICENZIAMENTO?**

**CONTATTAMI QUI**

**OPPURE VAI SUL SITO**

**[www.prontolicenziamento.it](http://www.prontolicenziamento.it)**



**PRONTO LICENZIAMENTO**  
BY AVV. TONELLO