

Risoluzione del rapporto di lavoro

Emanuele Maestri



Copyright © 2020 - Cesi Multimedia S.r.l. Società Unipersonale
Via Massarenti 13, 20148 Milano
www.cesimultimedia.it

Tutti i diritti riservati. È vietata la riproduzione dell'opera, anche parziale e con qualsiasi mezzo.
L'elaborazione dei testi, pur se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità in capo all'autore e/o all'editore per eventuali involontari errori o inesattezze.

ISBN: 978-88-6279-299-8

Sommario

1. Dimissioni ordinarie	1
1.1 Nozione	1
1.2 Modulo telematico	2
1.3 Lavoratori interessati e lavoratori esclusi	2
1.4 Casi in cui non è richiesta la procedura telematica	4
1.5 Modalità di compilazione e trasmissione del modulo telematico	5
1.6 Preavviso e data di decorrenza	7
1.7 Revoca	8
1.8 Comunicazioni	9
1.9 Sanzioni	9
1.10 Convalida delle dimissioni della lavoratrici madri e dei lavoratori padri	9
1.11 NASpl	10
2. Dimissioni per fatti concludenti	12
2.1 Nozione di dimissioni	12
2.2 Nuova disciplina	13
2.3 Comunicazione all'ITL: contenuto e modalità	13
2.4 Verifiche dell'ITL	15
2.5 Comunicazioni obbligatorie	16
2.6 Configurabilità delle dimissioni	16
2.7 Aspetti economici	16
2.8 Inesistenza delle dimissioni	16
2.9 Maternità e paternità	17
2.10 NASpl	17
2.11 Contributo (c.d. ticket) di licenziamento	18
3. Dimissioni per giusta causa	20
3.1 Nozione	20
3.2 Modulo telematico	22
3.3 Lavoratori interessati ed esclusi	22
3.4 Casi in cui non è richiesta la procedura telematica	24
3.5 Modalità di compilazione e trasmissione del modulo telematico	25
3.6 Revoca	26
3.7 Comunicazioni	27
3.8 Sanzioni	28
3.9 Convalida delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri	28
4. Impugnazione del licenziamento	30
4.1 Nozione	30
4.2 Primo termine di impugnazione: forma e tempi	30
4.3 Secondo termine di impugnazione	32
4.4 Terzo termine di impugnazione	33
5. Licenziamento collettivo	35
5.1 Quadro normativo	35
5.2 Datori di lavoro interessati	35
5.3 Imprese in CIGS	35

5.4	Computo dei lavoratori	36
5.5	Comunicazione preventiva	37
5.6	Svolgimento della procedura.....	38
5.7	Conclusione della procedura.....	39
5.8	Individuazione dei lavoratori da licenziare	40
5.9	Violazione dei criteri di scelta e degli obblighi formali.....	45
5.10	Tutele crescenti	47
5.11	Datore con almeno 250 dipendenti che intende licenziarne non meno di 50	49
6.	Licenziamento del dirigente	52
6.1	Nozione di dirigente.....	52
6.2	Forma e motivazione	52
6.3	Licenziamento discriminatorio, nullo e orale	53
6.4	Dirigenti Industria	53
6.5	Dirigenti Commercio.....	54
6.6	Impugnazione del licenziamento	55
7.	Licenziamento del rappresentante sindacale	57
7.1	Campo di applicazione	57
7.2	Regime di tutela.....	57
7.3	Casistica giurisprudenziale	58
8.	Licenziamento disciplinare ante tutele crescenti: datori di grandi dimensioni.....	60
8.1	Campo di applicazione	60
8.2	Criteri di computo dell'organico	61
8.3	Forma e procedura	62
8.4	Revoca del licenziamento.....	63
8.5	Regime di tutela in caso di illegittimità del recesso.....	64
9.	Licenziamento disciplinare ante tutele crescenti: datori di piccole dimensioni.....	67
9.1	Nozione di giusta causa e di giustificato motivo soggettivo.....	67
9.2	Campo di applicazione	68
9.3	Criteri di computo dell'organico	68
9.4	Forma e procedura	70
9.5	Revoca del licenziamento.....	70
9.6	Regime di tutela in caso di illegittimità del recesso.....	71
10.	Licenziamento disciplinare post tutele crescenti: datori di grandi dimensioni.....	73
10.1	Nozione di giusta causa e di giustificato motivo soggettivo.....	73
10.2	Campo di applicazione	74
10.3	Criteri di computo dell'organico.....	75
10.4	Forma e procedura	76
10.5	Revoca del licenziamento.....	77
10.6	Regime di tutela in caso di illegittimità del recesso.....	77
11.	Licenziamento disciplinare post tutele crescenti: datori di piccole dimensioni.....	81
11.1	Nozione di giusta causa e di giustificato motivo soggettivo.....	81
11.2	Campo di applicazione	82
11.3	Criteri di computo dell'organico.....	83
11.4	Forma e procedura	84

11.5	Revoca del licenziamento	85
11.6	Regime di tutela in caso di illegittimità del recesso	85
12.	Licenziamento discriminatorio, nullo e orale ante tutele crescenti	88
12.1	Campo di applicazione	88
12.2	Ipotesi tutelate dallo Statuto dei lavoratori	88
12.3	Violazione dell'obbligo della forma scritta.....	91
12.4	Nuove ipotesi ex D.Lgs. n. 104/2022	91
12.5	Revoca del licenziamento	92
12.6	Regime di tutela	92
12.7	Indennità sostitutiva della reintegrazione.....	93
13.	Licenziamento discriminatorio, nullo e orale post tutele crescenti	95
13.1	Campo di applicazione	95
13.2	Ipotesi di nullità del licenziamento.....	96
13.3	Violazione dell'obbligo della forma scritta.....	97
13.4	Nuove ipotesi ex D.Lgs. n. 104/2022	98
13.5	Revoca del licenziamento	98
13.6	Regime di tutela	99
13.7	Indennità sostitutiva.....	99
14.	Licenziamento in caso di malattia	101
14.1	Tutela del lavoratore	101
14.2	Aspettativa e ferie	101
14.3	Forma e motivazione del licenziamento.....	102
14.4	Preavviso	103
14.5	Individuazione dell'organico aziendale	104
14.6	Criteri di computo dell'organico	105
14.7	Datori di minori dimensioni	106
14.8	Datori di maggiori dimensioni.....	108
14.9	Revoca del licenziamento	110
15.	Licenziamento lavoratori disabili ante tutele crescenti	111
15.1	Campo di applicazione	111
15.2	Criteri di computo dell'organico	112
15.3	Lavoratori che divengono inabili	113
15.4	Lavoratori già disabili	113
15.5	Revoca del licenziamento	114
15.6	Regime di tutela	114
16.	Licenziamento lavoratori disabili post tutele crescenti	116
16.1	Campo di applicazione	116
16.2	Lavoratori che divengono inabili	117
16.3	Lavoratori già disabili	117
16.4	Revoca del licenziamento	118
16.5	Regime di tutela	118
17.	Licenziamento per g.m.o. ante tutele crescenti: datori di grandi dimensioni	120
17.1	Nozione di giustificato motivo oggettivo	120
17.2	Campo di applicazione	121

17.3 Criteri di computo dell'organico.....	122
17.4 Onere di repêchage	123
17.5 Forma e procedura	124
17.6 Revoca del licenziamento.....	125
17.7 Regime di tutela in caso di illegittimità del recesso.....	125
17.8 Datore con almeno 250 dipendenti che intende licenziarne non meno di 50	128
18. Licenziamento per g.m.o. ante tutele crescenti: datori di piccole dimensioni.....	130
18.1 Nozione di giustificato motivo oggettivo	130
18.2 Campo di applicazione	131
18.3 Criteri di computo dell'organico.....	132
18.4 Onere di repêchage	133
18.5 Forma e procedura	134
18.6 Revoca del licenziamento.....	135
18.7 Regime di tutela in caso di illegittimità del recesso.....	135
19. Licenziamento per g.m.o. post tutele crescenti: datori di grandi dimensioni	137
19.1 Nozione di giustificato motivo oggettivo	137
19.2 Campo di applicazione	138
19.3 Criteri di computo dell'organico.....	140
19.4 Onere di <i>repêchage</i>	141
19.5 Forma e procedura	141
19.6 Revoca del licenziamento.....	142
19.7 Regime di tutela in caso di illegittimità del recesso (fino al 15 luglio 2024).....	143
19.8 Regime di tutela in caso di illegittimità del recesso (dal 16 luglio 2024)	144
19.9 Datore con almeno 250 dipendenti che intende licenziarne non meno di 50	145
20. Licenziamento per g.m.o. post tutele crescenti: datori di piccole dimensioni	146
20.1 Nozione di giustificato motivo oggettivo	146
20.2 Campo di applicazione	147
20.3 Criteri di computo dell'organico.....	148
20.4 Onere di repêchage	150
20.5 Forma e procedura	150
20.6 Revoca del licenziamento.....	151
20.7 Regime di tutela in caso di illegittimità del recesso.....	151
21. Licenziamento per g.m.o.: procedura in ITL	154
21.1 Nozione di GMO ai fini della procedura.....	154
21.2 Campo di applicazione	155
21.3 Criteri di computo dell'organico.....	156
21.4 Forma e procedura	157
21.5 Revoca del licenziamento.....	160
22. Licenziamento: casi particolari e discipline speciali	162
22.1 Lavoratori in prova.....	162
22.2 Lavoro domestico.....	164
22.3 Organizzazioni di tendenza	164
22.4 Decesso o grave infermità di un parente	165
22.5 Lavoro sportivo.....	165
22.6 Autisti	165

23. Offerta di conciliazione nel contratto a tutele crescenti	166
23.1 Campo di applicazione.....	166
23.2 Procedura.....	167
23.3 Importo per i datori di lavoro di maggiori dimensioni.....	168
23.4 Importo per i datori di lavoro di minori dimensioni.....	170
23.5 Comunicazioni.....	172
24. Periodo e indennità di preavviso	174
24.1 Nozione e durata.....	174
24.2 Giusta causa.....	175
24.3 Computo dell'indennità sostitutiva.....	176
24.4 Preavviso e procedura telematica di dimissioni.....	177
24.5 Aspetti previdenziali.....	178
24.6 Aspetti fiscali.....	178
25. Procedimento disciplinare	180
25.1 Quadro normativo di riferimento.....	180
25.2 Affissione del codice disciplinare.....	180
25.3 Contestazione dell'addebito.....	181
25.4 Sanzioni.....	183
25.5 Ricorso contro la sanzione.....	184
25.6 Violazione della procedura e licenziamento disciplinare.....	185
26. Risoluzione consensuale	187
26.1 Nozione.....	187
26.2 Modulo telematico.....	188
26.3 Lavoratori interessati ed esclusi.....	188
26.4 Casi in cui non è richiesta la procedura telematica.....	191
26.5 Modalità di compilazione e trasmissione del modulo telematico.....	191
26.6 Preavviso e data di decorrenza.....	193
26.7 Revoca.....	194
26.8 Comunicazioni.....	195
26.9 Sanzioni.....	195
26.10 Lavoratrici madri e lavoratori padri.....	195
26.11 NASpl.....	196
27. Risoluzione del contratto a termine	198
27.1 Particolarità del contratto a termine.....	198
27.2 Risoluzione "automatica" per scadenza del termine.....	198
27.3 Risoluzione consensuale.....	199
27.4 Dimissioni prima della scadenza.....	199
27.5 Licenziamento.....	200
27.6 Impugnazione del contratto.....	201
27.7 Impugnazione del licenziamento.....	202
28. Risoluzione del rapporto a causa di matrimonio e unione civile	204
28.1 Regime di tutela.....	204
28.2 Deroghe al regime di tutela.....	205
28.3 Nullità del licenziamento: conseguenze.....	205
28.4 Unioni civili.....	206

28.5 Dimissioni e risoluzione consensuale	206
29. Risoluzione del rapporto della lavoratrice madre e del lavoratore padre	208
29.1 Divieto di licenziamento	208
29.2 Eccezioni al divieto di licenziamento	208
29.3 Nullità del licenziamento.....	209
29.4 Congedo di paternità.....	210
29.5 Dimissioni: indennità di preavviso.....	211
29.6 Dimissioni e risoluzione consensuale: convalida.....	211
30. Risoluzione del rapporto di apprendistato	213
30.1 Nozione	213
30.2 Recesso durante il periodo di apprendistato.....	213
30.3 Recesso al termine del periodo di apprendistato	214
30.4 Beneficiari di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.....	215
30.5 Dimissioni.....	216
30.6 Lavoratori sportivi.....	216
31. Ticket di licenziamento	218
31.1 Nozione	218
31.2 Campo di applicazione	218
31.3 Calcolo del contributo: licenziamento individuale.....	222
31.4 Calcolo del contributo: licenziamento collettivo	223
31.5 Computo dell'anzianità di servizio	224
31.6 Modalità di versamento	225
31.7 Costruzioni edili: precisazioni Inps	225

1. Dimissioni ordinarie

L'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, ha previsto che le dimissioni volontarie debbano essere comunicate dal lavoratore, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche (in alternativa alla nuova app), utilizzando gli appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e trasmessi al datore di lavoro e all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente. Di seguito esaminiamo la nuova procedura telematica (operativa dal 12 marzo 2016) anche alla luce delle numerose FAQ predisposte sul sito www.cliclavoro.gov.it. Ulteriori modifiche sono state introdotte con il decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185, entrato in vigore l'8 ottobre 2016.

1.1 Nozione

Le dimissioni costituiscono l'atto unilaterale recettizio con il quale il dipendente manifesta al datore di lavoro la propria volontà di recedere dal rapporto di lavoro.



Approfondimenti

Per atto unilaterale recettizio si intende quell'atto che produce i propri effetti dal momento in cui la controparte (in questo caso il datore di lavoro) ne sia venuta a conoscenza, senza che sia necessario il consenso ovvero l'accettazione da parte sua.

La legge 28 giugno 2012, n. 92 (Riforma Fornero), al fine di contrastare il fenomeno delle cd. "dimissioni in bianco" – consistente nella predisposizione, al momento dell'assunzione, di un foglio bianco firmato dal dipendente, che può essere compilato dal datore di lavoro in un momento successivo a propria scelta – aveva previsto un'apposita procedura di convalida delle dimissioni, atta a garantire la genuinità della manifestazione di volontà del lavoratore.

L'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, ha determinato l'abrogazione dell'articolo 4, commi da 17 a 23 – bis, della legge n. 92/2012. La legge n. 92/2012 ha introdotto una nuova procedura per la presentazione delle dimissioni e per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. In particolare il dipendente che intendere recedere dal rapporto per dimissioni (salvo che si trovi in sede protetta) può farlo esclusivamente tramite il modulo telematico reso disponibile dal Ministero del lavoro, secondo le modalità tecniche definite dal decreto ministeriale 15 dicembre 2015 (emanato in attuazione dell'articolo 26, comma 3, del decreto legislativo n. 151/2015 ed entrato in vigore il 12 gennaio 2016). Ulteriori importanti chiarimenti relativi al nuovo procedimento telematico, sono stati forniti dal Ministero del lavoro nella circolare 4 marzo 2016, n. 12, nelle FAQ pubblicate sul sito www.cliclavoro.gov.it, nonché in quelle rese note in risposta ai quesiti dei consulenti del lavoro. In materia vanno poi ricordate anche alcune novità contenute nel decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185, entrato in vigore l'8 ottobre 2016.

Da ultimo, a decorrere dal 12 gennaio 2025, occorre tener conto dell'avvenuta regolamentazione, con disciplina distinta da quella qui esaminata, delle cd. dimissioni per fatti concludenti, argomento rispetto al quale si rinvia all'apposita scheda.

1.2 Modulo telematico

A decorrere dal 12 marzo 2016, salve alcune eccezioni che saranno illustrate nei paragrafi successivi, il lavoratore, pena l'inefficacia dell'atto, può rassegnare le proprie dimissioni esclusivamente con modalità telematiche, attraverso un apposito modulo reso disponibile dal Ministero del lavoro sul sito www.lavoro.gov.it e trasmesso al datore di lavoro e all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) competente, secondo le modalità previste dal decreto ministeriale 15 dicembre 2015.

Il modulo telematico presenta la seguenti caratteristiche:

- a. è valido su tutto il territorio nazionale;
- b. è dotato delle caratteristiche della non contraffabilità e non falsificabilità;
- c. secondo quanto previsto dallo Statuto della Provincia Autonoma di Bolzano, è a disposizione anche nella versione in lingua tedesca;
- d. si compone di 5 sezioni: una relativa ai dati identificativi del lavoratore; una relativa ai dati identificativi del datore di lavoro; una relativa ai dati identificativi del rapporto di lavoro dal quale si intende recedere; una relativa ai dati identificativi della comunicazione; e, infine, una relativa ai dati identificativi del soggetto abilitato nonché ai dati rilasciati dal sistema per identificare in maniera univoca e non alterabile il modulo (codice identificativo del modulo e data certa di trasmissione).



Attenzione

Come precisato dal Ministero del lavoro in una delle FAQ online, il modello telematico non ha la funzione di convalidare le dimissioni rese in altra forma, ma introduce la "forma tipica" delle stesse. In particolare, se il lavoratore rassegna le proprie dimissioni e, nonostante i solleciti, non compila la prevista procedura online, il datore di lavoro dovrà rescindere il rapporto.

1.3 Lavoratori interessati e lavoratori esclusi

La nuova procedura telematica riguarda in linea di principio tutti i rapporti di lavoro subordinato. In particolare, in base ai chiarimenti forniti dal Ministero del lavoro, essa si applica:

- a. a tutti i lavoratori del settore privato;
- b. alle lavoratrici che hanno pubblicato la data del matrimonio: in tal caso, pena la nullità dell'atto, le dimissioni telematiche devono essere convalidate dall'ITL competente entro un mese;
- c. ai lavoratori che presentano le dimissioni per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata;
- d. ai lavoratori con contratto a tempo determinato;
- e. ai lavoratori assunti presso una società privata a totale partecipazione pubblica;
- f. ai rapporti di lavoro domestico in somministrazione;
- g. al direttore generale e all'amministratore delegato di un'azienda con la quale sussiste un rapporto di lavoro subordinato;
- h. ai detenuti: in tal caso il dipendente in carcere può delegare l'assistente sociale presente presso la casa circondariale a rappresentarlo presso un soggetto abilitato;
- i. all'apprendista al termine del periodo di apprendistato;
- j. al socio lavoratore.



Ricorda

Come precisato dal Ministero del lavoro, la procedura telematica può essere effettuata da un tutore (nominato legalmente da Tribunale) per conto di un lavoratore divenuto "incapace", previa verifica di quanto è stato disposto nel provvedimento del Tribunale in relazione agli atti del tutore e a quelli dell'interdetto.

In base a quanto previsto dall'articolo 26, comma 4, del decreto legislativo n. 151/2015, il lavoratore che intende dimettersi può procedere alla compilazione e alla trasmissione del modulo telematico personalmente ovvero tramite l'ausilio di soggetti abilitati, quali i patronati, le organizzazioni sindacali, gli enti bilaterali (organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative), i consulenti del lavoro, le sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro e le commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

In base a quest'ultima norma sono organi abilitati alla certificazione le commissioni istituite presso:

- a. gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;
- b. gli ITL e le province;



Ricorda

Come chiarito nella Nota direttoriale del 24 marzo 2016, la procedura può essere esercitata direttamente dal Direttore dell'ITL, in qualità di presidente della commissione, anche avvalendosi del personale appositamente incaricato, senza che sia necessario il coinvolgimento della commissione di certificazione costituita presso la direzione.

- c. le università pubbliche e private (comprese le Fondazioni universitarie) registrate nell'albo istituito presso il Ministero del lavoro;
- d. il Ministero del lavoro – Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro;
- e. i consigli provinciali dei consulenti del lavoro.



Attenzione

A seguito delle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 185/2016, il Consulente del lavoro risulta essere uno dei soggetti abilitati alla trasmissione del modulo telematico.

Il Ministero del lavoro, in una della FAQ pubblicate online, ha precisato che i soggetti abilitati di natura collegiale (per esempio gli enti bilaterali, le commissioni di certificazione e così via), per procedere alla compilazione e all'inoltro del modulo telematico, non devono necessariamente convocare l'intero organo: le modalità operative attraverso le quali assicurare il servizio sono rimesse a scelte organizzative.

Si ricorda infine che il lavoratore "dimissionario" può rivolgersi a qualsiasi organismo abilitato presente sul territorio nazionale, a prescindere dalla propria residenza o sede lavorativa.

**Attenzione**

Rispondendo ad alcune richieste di chiarimenti circa la decorrenza dei trattamenti pensionistici in caso di dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro comunicate in via telematica in base alle nuove modalità stabilite, l'Inps ha precisato che:

- a. la data di decorrenza delle dimissioni o della risoluzione consensuale indicata nel modulo on line coincide con la data successiva all'ultimo giorno di lavoro, ovvero, con il primo giorno di mancato svolgimento di attività di lavoro dipendente;
- b. ai fini della determinazione della decorrenza dei trattamenti pensionistici, la data di cessazione del rapporto dipendente coincide con la data dell'ultimo giorno di lavoro, ovvero, con il giorno precedente a quello indicato nella sezione del modulo "Data di decorrenza delle dimissioni/risoluzione consensuale" (Inps, messaggio 20 settembre 2016, n. 3755).

Lavoratori esclusi – La nuova procedura telematica, invece, non opera con riferimento:

- a. ai lavoratori domestici;

**Ricorda**

Alle dimissioni presentate dai lavoratori domestici non si applica la procedura di convalida di cui all'articolo 4, commi da 17 a 23-bis, della legge n. 92/2012, in quanto l'articolo 26, comma 8, del decreto legislativo n. 151/2015, non prevede l'ultrattività delle predette disposizioni per le ipotesi di esclusione individuate dalla legge ovvero dalla circolare n. 12/2016.

- b. ai lavoratori che rassegnano le proprie dimissioni durante il periodo di prova;
- c. ai lavoratori marittimi, in quanto il contratto di arruolamento dei marittimi è regolato dal Codice della Navigazione;
- d. ai lavoratori alle dipendenze di pubbliche amministrazioni;
- e. ai collaboratori coordinati e continuativi;
- f. ai tirocinanti;
- g. ai lavoratori che hanno presentato le proprie dimissioni prima del 12 marzo 2016 per i quali, tuttavia, l'effettiva cessazione del rapporto ha avuto luogo in un momento successivo a tale data per effetto della decorrenza del preavviso: in tal caso si applica la precedente normativa di cui alla legge n. 92/2012;
- h. alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri che si trovino in una delle ipotesi previste dall'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

1.4 Casi in cui non è richiesta la procedura telematica

Secondo quanto previsto dall'articolo 26, comma 7, del decreto legislativo n. 151/2015, la procedura telematica non deve essere osservata nel caso in cui le dimissioni intervengano dinanzi alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276/2003 ovvero nelle sedi individuate dall'articolo 2113, comma 4, del codice civile (cd. "sedi protette"), quali, per esempio, gli ITL e le sedi sindacali.



Approfondimenti

Il Ministero del lavoro, in una delle FAQ online, ha chiarito che con l'espressione "sede sindacale" si designa l'ipotesi in cui il lavoratore compie determinati atti con l'assistenza di un sindacalista di sua fiducia. Alla luce di ciò, è quindi sufficiente che la formalizzazione delle dimissioni avvenga in presenza di un sindacalista, previa esibizione di un documento d'identità da parte del lavoratore, senza che debba essere seguita alcuna particolare procedura. Tuttavia, ad avviso della più recente giurisprudenza, la conciliazione in sede sindacale, ai sensi dell'articolo 411, co. 3, del codice di procedura civile, non può essere validamente conclusa presso la sede aziendale, non potendo quest'ultima essere annoverata tra le sedi protette, mancando del carattere di neutralità indispensabile a garantire, insieme all'assistenza prestata dal rappresentante sindacale, la libera determinazione della volontà del lavoratore (Cass. ordinanza 15 aprile 2024, n. 10065).

Inoltre, dal 2 gennaio 2018 è disponibile l'app "Dimissioni Volontarie" (realizzata sia per dispositivi Android sia per quelli Apple), predisposta dal Ministero del Lavoro per le dimissioni volontarie (oltre che per la risoluzione consensuale). La nuova app – utilizzabile da tablet e smartphone – consente ai cittadini e ai soggetti abilitati di accedere alla procedura e inviare, con pochi passaggi on line, il modello telematico al datore. Per accedere:

- a. i cittadini devono essere in possesso di SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale introdotto dallo scorso 19 maggio 2017);
- b. i soggetti abilitati possono utilizzare le proprie credenziali di accesso al portale dei servizi del Ministero.

1.5 Modalità di compilazione e trasmissione del modulo telematico

La procedura per recedere dal rapporto di lavoro per dimissioni tramite il modulo telematico – dettagliatamente descritta nell'allegato B al decreto ministeriale 15 dicembre 2015 – si articola nelle fasi di seguito descritte.

1. Identificazione del soggetto che esegue l'adempimento. A tal fine occorre distinguere due ipotesi:

- a. se il dipendente intende dimettersi personalmente, per accedere alle funzionalità del portale www.lavoro.gov.it e quindi compilare il modulo, deve essere in possesso di SPID, CIE o CNS, che consente di popolare automaticamente la sezione relativa ai dati identificativi del lavoratore rendendoli immodificabili;
- b. nel caso in cui le dimissioni siano rassegnate tramite un organismo abilitato (patronati, sindacati, commissioni di certificazione, e così via), quest'ultimo, dopo aver accertato l'identità del dipendente, per accedere al portale, deve registrarsi su Cliclavoro con il profilo di "Operatore" al fine di ottenere le credenziali di accesso; in seguito la compilazione del modulo avviene con le stesse modalità adottate nel caso del lavoratore e il sistema indicherà direttamente nella sezione n. 5 (concernente i dati identificativi dell'organismo abilitato e i dati rilasciati dal sistema per identificare in modo univoco e non alterabile il modulo) il tipo di soggetto abilitato.

2. Identificazione del rapporto di lavoro dal quale si intende recedere: l'utente deve fornire tutte le indicazioni necessarie a tal fine, con particolare riguardo alle comunicazioni obbligatorie "attive"; il recupero di tali comunicazioni consente di compilare automaticamente le sezioni n. 1, 2 e 3 (relative, rispettivamente, ai dati identificativi del lavoratore, del datore di lavoro e del rapporto che si desidera far cessare), impedendo quindi il loro aggiornamento, con la sola eccezione dell'indirizzo e-mail del

1. Dimissioni ordinarie

datore di lavoro. Pertanto per i rapporti di lavoro instaurati prima del 2008 l'utente compilerà solo le parti 2 e 3, mentre per i rapporti iniziati dopo il 2008 l'utente, inserendo il solo codice fiscale del datore, potrà visualizzare tutti i rapporti attivi e scegliere quello dal quale intende recedere.



Attenzione

Con riferimento ai rapporti di lavoro che hanno avuto inizio dopo il 2008, se non vi sono comunicazioni obbligatorie che consentono il recupero dei dati, è possibile selezionare l'opzione "Prima del 2008" e compilare manualmente i campi del modello telematico, senza indicare la data di inizio del rapporto che non costituisce campo obbligatorio.

3. Identificazione della comunicazione (dimissioni, ordinarie o per giusta causa, risoluzione consensuale o revoca): per quel che interessa in questa sede, il lavoratore deve indicare se intende rassegnare le proprie dimissioni – ed in tal caso deve anche specificare la data di decorrenza delle stesse, tenendo a tal fine in considerazione i termini di preavviso disciplinati dalla contrattazione collettiva – ovvero revocarle.

4. Indicazione della data di trasmissione (marca temporale), che permette di controllare il termine di 7 giorni entro il quale il lavoratore può revocare le proprie dimissioni, e del codice identificativo: tali dati, da un lato garantiscono la non contraffabilità e l'immodificabilità del modulo, dall'altro consentono l'aggiornamento automatico della sezione n. 5 (dati identificativi dell'organismo abilitato e dati rilasciati dal sistema ai fini dell'identificazione della comunicazione).

5. Trasmissione: una volta compilato il modulo telematico, esso viene inviato all'indirizzo di posta elettronica del datore di lavoro e all'ITL territorialmente competente, che riceverà una notifica nel proprio cruscotto e potrà visionare il modulo.



Ricorda

Con riferimento all'indirizzo e mail del datore di lavoro, il Ministero del lavoro, nelle FAQ online, ha chiarito quanto segue:

- a. se il lavoratore non conosce l'indirizzo PEC del datore, può inserire come recapito di quest'ultimo anche una casella di posta elettronica non certificata: in questo caso, ai fini dell'attestazione dell'avvenuta ricezione delle dimissioni da parte del datore di lavoro, il sistema rilascia una ricevuta;
- b. se il datore utilizza 2 indirizzi di posta elettronica è sufficiente l'indicazione di uno solo di essi a scelta del lavoratore;
- c. se il lavoratore, o il sistema in automatico, ha compilato in modo errato l'indirizzo e-mail del datore, il Ministero prova a reinviare la e-mail agli indirizzi conosciuti dal sistema (per esempio registro imprese) e a comunicare all'ITL competente la mancata notifica; inoltre dal 1° aprile 2016, viene inoltrata al lavoratore una e-mail con la quale si chiede di modificare l'indirizzo errato o sconosciuto.

Si ricorda infine che le aziende possono visualizzare le comunicazioni relative alle dimissioni volontarie dei propri dipendenti accedendo all'area riservata del portale Cliclavoro ed entrando nella sezione "Dimissioni volontarie".

1.6 Preavviso e data di decorrenza

L'istituto del preavviso è disciplinato dall'articolo 2118 del codice civile. In base a tale norma la parte che intende recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato è tenuta a dare il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dagli usi, secondo equità o, di norma, dal contratto collettivo applicato. Durante questo arco temporale il rapporto prosegue regolarmente e, dunque, il dipendente è chiamato ad osservare tutte le regole fissate dal datore di lavoro per lo svolgimento dell'attività e, di converso, il datore deve garantire la sicurezza, il pagamento della retribuzione, e così via.

Come precisato dal Ministero del lavoro nella circolare n. 12/2016, la procedura telematica di dimissioni, introdotta dall'articolo 26 del decreto legislativo n. 151/2015, non incide sull'obbligo di preavviso in capo al lavoratore e non modifica in alcun modo la disciplina del rapporto e la sua risoluzione.



I chiarimenti forniti dal Ministero del lavoro in materia di preavviso (FAQ online)	
Caso concreto	Disciplina applicabile
Dopo l'invio della comunicazione, il lavoratore si ammala durante il periodo di preavviso e il datore deve rinviare la chiusura del rapporto, ma sono già trascorsi i 7 giorni utili per la revoca delle dimissioni e la variazione della data di cessazione	Il lavoratore non deve revocare le dimissioni già comunicate perché la malattia non incide sulla sua manifestazione di volontà. Sarà cura del datore di lavoro indicare l'effettiva data di cessazione nel momento di invio della comunicazione di cessazione del rapporto. L'eventuale discordanza tra la data di cessazione comunicata dal lavoratore e quella indicata dal datore è comprovata dallo stato di malattia del primo.
Il lavoratore e il datore di lavoro si accordano per modificare il periodo di preavviso, spostando quindi la data di decorrenza indicata nel modello telematico, ma sono già trascorsi i 7 giorni utili per la revoca delle dimissioni e la variazione della data di cessazione	La procedura online non incide sulle disposizioni relative al preavviso lasciando quindi alle parti la libertà di raggiungere accordi modificativi che spostino la data di decorrenza delle dimissioni. Sarà cura del datore di lavoro indicare l'effettiva data di cessazione nel momento di invio della comunicazione di cessazione del rapporto, senza che il lavoratore revochi le dimissioni che siano già state trasmesse telematicamente.
Il preavviso è stato calcolato erroneamente e sono già trascorsi i 7 giorni utili per la revoca delle dimissioni	La procedura telematica interviene sulle modalità di manifestazione della volontà, la quale non viene inficiata da un eventuale errore di calcolo o di imputazione. In questa ipotesi, la comunicazione obbligatoria di cessazione, fornisce l'informazione esatta sull'effettiva estinzione del rapporto di lavoro.

Con riferimento alla data di decorrenza delle dimissioni, il Ministero del lavoro ha inoltre fornito i seguenti chiarimenti:

- a. la data di decorrenza è quella a partire dalla quale, decorso il periodo di preavviso, il rapporto di lavoro cessa: la data da indicare sarà quindi quella del giorno successivo all'ultimo giorno di effettivo lavoro;

1. Dimissioni ordinarie

- b. se il contratto collettivo o individuale applicato non dispone nulla in proposito, la data di decorrenza può coincidere con un sabato o con un giorno festivo.



Esempio

Se il lavoratore rassegna le proprie dimissioni, per esempio il 9 novembre 2016, e il contratto collettivo prevede un periodo di preavviso pari a 30 giorni, l'ultimo giorno di effettivo lavoro (ipotizzando che sarà lavorato tutto il preavviso) sarà il 9 dicembre 2016. Le dimissioni decorreranno dal giorno successivo a tale data, ossia dal 10 dicembre 2016.

1.7 Revoca

Ai sensi dell'articolo 26, comma 2, del decreto legislativo n. 151/2015, il lavoratore, entro i 7 giorni successivi decorrenti dall'avvenuto invio del modulo telematico, ha la facoltà di revocare, con le medesime modalità, le proprie dimissioni.

La revoca non è necessaria nel caso di invio tramite modulo *telematico* di dimissioni "errate" perché non rientranti nel campo di applicazione dell'articolo 26 del decreto legislativo n. 151/2015, ossia non rientranti tra le ipotesi per le quali è espressamente richiesta la procedura (per esempio dimissioni rassegnate da un lavoratore marittimo, da un tirocinante, da un collaboratore coordinato e continuativo, e così via).



Ricorda

Il ministero del lavoro ha precisato che, se le parti si accordano di revocare le dimissioni dopo i 7 giorni dalla trasmissione del modello telematico, la data di effettiva decorrenza della cessazione del rapporto di lavoro è quella che risulta dalla comunicazione obbligatoria. In assenza di tale comunicazione, il rapporto risulta ancora in essere. Tali informazioni sono messe a disposizione degli ITL che riceveranno notifica delle comunicazioni di dimissioni non seguite da comunicazione obbligatoria.

Circa le modalità e le tempistiche relative all'esercizio della revoca delle dimissioni rassegnate durante il periodo protetto di maternità/paternità e convalidate dall'ITL (delle quali si dirà di seguito), l'Ispettorato ha precisato che, posto che le dimissioni costituiscono un atto unilaterale recettizio, non vi sono elementi impeditivi a che esse siano oggetto di revoca in un momento:

- a. antecedente alla loro efficacia, e dunque prima dell'emanazione del provvedimento di convalida; oppure
- b. successivo alla convalida ma antecedente alla decorrenza delle dimissioni stesse, e quindi alla risoluzione del rapporto.

In ogni caso, anche la revoca richiede un esame istruttorio dell'Ispettorato che, valutata la fondatezza delle motivazioni addotte, provvederà all'annullamento del relativo provvedimento e potrà programmare gli eventuali accertamenti ispettivi a tutela della/del lavoratrice/tore interessati, qualora si ritenga che nei loro confronti possano essere stati adottati comportamenti datoriali discriminatori o comunque illeciti. Ove invece le dimissioni presentate siano state regolarmente convalidate all'esito della verifica della genuinità della scelta compiuta dalla/dal lavoratrice/tore e abbiano prodotto l'effetto della risoluzione del rapporto, le stesse non potranno più essere oggetto di revoca unilaterale da par-

te dell'istante e il rapporto di lavoro potrà riprendere solo con il consenso del datore (INL, Nota 8 maggio 2024, prot. n. 862).

1.8 Comunicazioni

Entro 5 giorni dal momento in cui il lavoratore intende porre fine giuridicamente al contratto, il datore di lavoro deve comunicare al centro per l'impiego (CPI) competente – per via telematica tramite il modello UnificatoLav – l'effettiva cessazione del rapporto: dunque la comunicazione obbligatoria risulta inefficace se non è preceduta dall'invio del modulo telematico di dimissioni da parte del lavoratore.

Qualora la cessazione sia stata comunicata in anticipo e in un secondo momento si verifichi la revoca delle dimissioni, il datore deve inviare un'altra comunicazione (di revoca).



Attenzione

Il Ministero del lavoro ha precisato che la comunicazione delle dimissioni al datore di lavoro e all'ITL competente tramite il modulo telematico e quella obbligatoria di cessazione del rapporto riguardano due adempimenti diversi: uno certifica la volontà del dipendente di porre fine al contratto di lavoro, l'altro riguarda il datore di lavoro che certifica l'effettiva estinzione del rapporto.

1.9 Sanzioni

Ai sensi dell'articolo 26, comma 5, del decreto legislativo n. 151/2015, salvo che il fatto costituisca reato, nei confronti del datore di lavoro che alteri i moduli telematici trova applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5.000 a euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza degli ITL e si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

1.10 Convalida delle dimissioni della lavoratrici madri e dei lavoratori padri

Le nuove disposizioni concernenti la procedura telematica non trovano applicazione nel caso in cui le dimissioni vengano presentate nelle ipotesi individuate dall'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo n. 151/2001, ossia:

- a. dalla lavoratrice in stato di gravidanza;
- b. dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi 3 anni di vita del bambino;
- c. dalla lavoratrice o dal lavoratore nei primi 3 anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi 3 anni decorrenti dalla proposta di incontro con il minore adottando o dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

In tali ipotesi la convalida delle dimissioni, alla quale è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro, è riservata all'ITL territorialmente competente. La procedura di convalida può ora essere svolta anche attraverso strumenti di comunicazione da remoto che consentano in ogni caso l'identificazione degli interessati (o dei soggetti da loro delegati) e l'acquisizione della loro volontà espressa (articolo 12-bis, comma 2, del decreto legge 16 luglio 2020, n. 76; INL, decreto direttoriale 22 settembre 2020, n. 56; per le informazioni di dettaglio si vedano le istruzioni fornite

1. Dimissioni ordinarie

dall'INL nella circolare 25 settembre 2020, n. 4). Il 19 maggio 2022, con una *news* pubblicata sul proprio sito istituzionale, l'Ispettorato ha reso noto che, a seguito della cessazione del periodo emergenziale da COVID-2019, le lavoratrici madri e i lavoratori padri di figli fino a 3 anni di età non possono più utilizzare il modello di richiesta online di convalida delle dimissioni in sostituzione del colloquio diretto dell'interessata/o con il funzionario dell'ITL: è tuttavia possibile effettuare il colloquio con il personale dell'ITL anche "a distanza", attraverso la presentazione di un nuovo apposito modello di richiesta disponibile online, che deve essere compilato e sottoscritto dall'interessata/o per poter accedere alla procedura da remoto in alternativa al colloquio in presenza col funzionario incaricato. Il nuovo modulo, compilato e sottoscritto, va trasmesso al competente Ufficio (individuato in base al luogo di lavoro o di residenza del lavoratore o della lavoratrice interessati) mediante posta elettronica; al modulo occorre allegare copia di un valido documento di identità (da esibire anche nel colloquio online) e della lettera di dimissioni presentata al datore, datata e firmata.

Le dimissioni presentate durante il periodo per cui vige il divieto di licenziamento – dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino a 1 anno di età del bambino (o per un anno dall'adozione) – fanno sorgere in capo alla lavoratrice il diritto alle indennità previste per il caso di licenziamento.



Ricorda

Il Ministero del lavoro ha chiarito che la possibilità per la lavoratrice madre o per il lavoratore padre di presentare le dimissioni senza osservare il preavviso di cui all'articolo 2118 del codice civile (e, anzi, percependone il relativo ammontare), si riferisce solo alle dimissioni presentate fino al compimento di 1 anno di età del bambino, e non copre invece tutto il periodo triennale previsto invece per la particolare procedura di convalida.

1.11 NASpI

A partire dal 1° gennaio 2025, per effetto di quanto previsto dall'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 (come modificato dall'articolo 1, comma 171, della legge 30 dicembre 2024, n. 207), la NASpI è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- a) siano in stato di disoccupazione;
- b) possano far valere, nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno 13 settimane di contribuzione;

c-bis) con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2025, possano far valere almeno 13 settimane di contribuzione dall'ultimo evento di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato interrotto per dimissioni volontarie (incluse quelle per fatti concludenti), anche a seguito di risoluzione consensuale, fatte salve le ipotesi di cui al comma 2 e di dimissioni di cui all'articolo 55 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Tale requisito si applica a condizione che l'evento di cessazione per dimissioni sia avvenuto nei 12 mesi precedenti l'evento di cessazione involontaria per cui si richiede la prestazione.



Esempio

Un lavoratore, dopo un periodo di occupazione presso l'azienda *a)*, cessa il rapporto a tempo indeterminato per dimissioni volontarie il 15 febbraio 2025 e si rioccupa il 10 marzo 2025 presso un nuovo datore che, però, lo licenzia il 10 aprile 2025, per giustificato motivo oggettivo: dal 2025, egli non avendo maturato il requisito contributivo delle 13 settimane tra i 2 eventi, non può accedere alla NASpl.

Invece, se il licenziamento si verifica il 10 luglio 2025, essendosi concretizzato il requisito contributivo delle 13 settimane tra i due eventi, il medesimo lavoratore può fruire della NASpl (Inps, circolare 15 gennaio 2025, n. 3).

In relazione a quanto appena sopra, l'Inps ha ulteriormente precisato quanto segue:

- a. la novità riguarda le sole domande di NASpl presentate a seguito di eventi di disoccupazione verificatisi a far data dal 1° gennaio 2025 e che per evento di disoccupazione si intende l'evento di cessazione dal lavoro che ha comportato lo stato di disoccupazione;
- b. se il rapporto è cessato involontariamente dal 1° gennaio 2025 in poi, occorre verificare se l'interessato, nei 12 mesi precedenti l'evento di cessazione involontaria, abbia cessato un precedente rapporto a tempo indeterminato per dimissioni o risoluzione consensuale;
- c. sono fatte salve le ipotesi di dimissioni per giusta causa, di dimissioni intervenute nel periodo tutelato della maternità e della paternità di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché le ipotesi di risoluzione consensuale intervenute nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1996, n. 604, che, ai sensi del comma 2 del medesimo articolo 3 del decreto legislativo n. 22/2015, consentono l'accesso alla prestazione;
- d. ove vi sia una cessazione volontaria da un rapporto a tempo indeterminato nei 12 mesi precedenti la cessazione involontaria per cui si chiede la NASpl, è inoltre necessario che il richiedente soddisfi il requisito delle 13 settimane di contribuzione nell'arco temporale che va dalla data di cessazione del precedente rapporto a tempo indeterminato per dimissioni/risoluzione consensuale alla data di cessazione involontaria per cui ha richiesto la prestazione NASpl e non nel quadriennio di osservazione (Inps, messaggio 3 febbraio 2025, n. 420). In argomento si veda anche Inps, circolare 5 giugno 2025, n. 98.



Riferimenti normativi

- Articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151
- Articolo 5 del decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185
- Decreto ministeriale 15 dicembre 2015
- Articoli 2118 e 2119 del codice civile
- Articolo 12-*bis*, comma 2, del decreto legge 16 luglio 2020, n. 76
- Ispettorato Nazionale del Lavoro, decreto direttoriale 22 settembre 2020, n. 56

2. Dimissioni per fatti concludenti

L'articolo 1, co. 6, lettera g), della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (legge delega del Jobs Act), aveva delegato il Governo a emanare disposizioni di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese. Nell'ambito di tale delega ci si sarebbe dovuti attenere anche alla previsione di modalità semplificate per garantire data certa nonché autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche tenuto conto della necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore. Questa previsione si è concretizzata con l'inserimento del comma 7-bis nell'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151.

2.1 Nozione di dimissioni

Le dimissioni costituiscono l'atto unilaterale recettizio con il quale il dipendente manifesta al datore di lavoro la propria volontà di recedere dal rapporto di lavoro.



Approfondimenti

Per atto unilaterale recettizio si intende quell'atto che produce i propri effetti dal momento in cui la controparte (in questo caso il datore di lavoro) ne sia venuta a conoscenza, senza che sia necessario il consenso ovvero l'accettazione da parte sua.

La legge 28 giugno 2012, n. 92 (Riforma Fornero), al fine di contrastare il fenomeno delle c.d. "dimissioni in bianco" – consistente nella predisposizione, al momento dell'assunzione, di un foglio bianco firmato dal dipendente, che può essere compilato dal datore di lavoro in un momento successivo a propria scelta – aveva previsto un'apposita procedura di convalida delle dimissioni, atta a garantire la genuinità della manifestazione di volontà del lavoratore.

A seguito di tale nuova regolamentazione, e al netto di quanto si dirà a breve circa le dimissioni c.d. di fatto, il lavoratore può recedere dal contratto utilizzando l'apposito modulo telematico oppure recandosi presso una sede protetta.



Attenzione

Ad avviso della più recente giurisprudenza, la conciliazione in sede sindacale, ai sensi dell'articolo 411, co. 3, del codice di procedura civile, non può essere validamente conclusa presso la sede aziendale, non potendo essa essere annoverata tra le sedi protette, avente il carattere di neutralità indispensabile a garantire – insieme all'assistenza prestata dal rappresentante sindacale – la libera determinazione della volontà del lavoratore (Cass. ordinanza 15 aprile 2024, n. 10065).

2.2 Nuova disciplina

A partire dal 12 gennaio 2025, a seguito delle novità introdotte – nel corpo dell'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 – dall'articolo 19, co. 1, della legge 13 dicembre 2024, n. 203, in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta:

- a. oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro, che comunque può essere superiore ma non inferiore a quello di legge (si noti che la norma fa esplicito riferimento unicamente al CCNL, escludendo quindi, almeno in linea di principio, il potere di intervento della contrattazione collettiva di secondo livello, e quindi sia quella territoriale che quella aziendale) applicato al rapporto di lavoro; o
- b. in mancanza di previsione contrattuale, superiore a 15 giorni (da intendersi come giorni di calendario a partire dal 1° giorno lavorativo non effettuato: Min. Lav., circ. 27 marzo 2025, n. 6);

il datore di lavoro – ove non voglia procedere a un licenziamento disciplinare – ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (che può verificare la veridicità della comunicazione medesima): in tal caso – salvo quanto si dirà di seguito – il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dall'articolo 26 del citato decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151.

In relazione alla fase preliminare della procedura, come appena sopra delineata, ad avviso dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro vale quanto segue:

- a. il datore – solo se intende far valere l'assenza ingiustificata del lavoratore ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro (e, quindi, non anche ad altri scopi) – deve comunicare alla sede territoriale dell'Ispettorato, da individuarsi in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro, l'assenza ingiustificata del lavoratore che si sia protratta oltre uno specifico termine;
- b. il medesimo datore, se intende inviare la comunicazione, deve inoltre verificare che l'assenza ingiustificata abbia superato il termine eventualmente individuato dal contratto collettivo applicato o che, in assenza di una specifica previsione contrattuale, siano trascorsi almeno 15 giorni dall'inizio del periodo di assenza (INL, Nota 22 gennaio 2025, n. 579).

Il termine di 15 giorni non è riducibile da parte del contratto collettivo (Ministero del Lavoro, Nota 10 aprile 2025, n. 5257).

L'articolo 19 della legge n. 203/2024 prevede che l'assenza ingiustificata per oltre 15 giorni possa essere considerata come dimissioni di fatto; ne consegue che le disposizioni del CCNL sulle assenze ingiustificate (che consentono il licenziamento disciplinare) non possono dar luogo a dimissioni di fatto, in quanto il termine eventualmente individuato per legittimare la risoluzione del rapporto per comportamento concludente non deve essere inferiore a quello individuato dalla legge, ossia almeno 15 giorni (Min. Lav., FAQ 24 giugno 2025).

2.3 Comunicazione all'ITL: contenuto e modalità

La comunicazione che il datore intende effettuare alla sede dell'ITL (da inviarsi in copia al lavoratore), meglio se a mezzo PEC (che, oltre a garantire la certezza del mittente, del contenuto e della data, abbrevia i tempi) all'indirizzo istituzionale di ciascuna sede dell'Ispettorato, dovrà riportare tutte le informazioni a conoscenza dello stesso datore concernenti il lavoratore e riferibili non solo ai dati anagrafici ma soprattutto ai recapiti (anche telefonici e di posta elettronica) di cui è a conoscenza. Al riguardo, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha predisposto un nuovo modello di comunicazione volto a uniformarne i contenuti e semplificare il relativo adempimento da parte dei datori di lavoro (si veda il facsimile che segue, diffuso con la Nota INL 29 aprile 2025, n. 3984).

2. Dimissioni per fatti concludenti

La procedura telematica di cessazione a seguito di dimissioni per fatti concludenti, avviata dal datore di lavoro, viene resa inefficace se lo stesso riceva successivamente la notifica da parte del sistema informatico del Ministero dell'avvenuta presentazione delle dimissioni da parte del lavoratore. Pertanto, anche la presentazione di dimissioni per giusta causa tramite il sistema telematico da parte del lavoratore – ferma restando la necessità di assolvere il relativo onere probatorio secondo le modalità descritte dalla circolare Inps 20 ottobre 2003, n. 163 – prevale sulla procedura di cessazione per fatti concludenti avviata dal datore di lavoro.



**COMUNICAZIONE EX ART. 26, CO. 7-BIS, D.LGS. N. 151/2015,
INTRODOTTO DALL'ART. 19 L. N. 203/2024**

Data _____

All'Ispettorato territoriale del lavoro di _____

PEC _____

Al lavoratore _____

tramite (specificare mezzo di trasmissione) _____

DATI RELATIVI AL DATORE DI LAVORO

Sig. _____ nato a _____ il _____

residente a _____ ()

quale legale rappresentante della ditta _____

Sede legale in _____ via/p.zza _____ n. _____

sede operativa _____

CF _____

Esercente attività di _____

CCNL applicato _____

DATI RELATIVI AL LAVORATORE

Nome _____ Cognome _____

Data di nascita _____ Luogo di nascita _____

CF _____

PEC _____

E-mail: _____

Telefono _____

Ultimo indirizzo di residenza conosciuto _____

Ulteriori eventuali informazioni (es: ulteriori recapiti) _____

DATI RELATIVI AL RAPPORTO DI LAVORO

Inizio del rapporto di lavoro _____

Tipologia contrattuale _____

Rapporto di lavoro subordinato

o A tempo determinato

o A tempo indeterminato

Inquadramento contrattuale _____

Ultimo giorno di effettivo lavoro _____

Il sottoscritto _____, nato a _____, il _____ in qualità di datore di lavoro/legale rappresentante del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 26, co. 7-bis, del D.Lgs. n. 151/2015 e dell'art. 47 D.P.R. n. 445/2000, consapevole delle responsabilità previste in caso di dichiarazioni mendaci, dichiara che l'assenza ingiustificata del predetto lavoratore – iniziata nella data sopra indicata – si è protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale applicato al rapporto di lavoro (1) o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni (2).

Firma del datore di lavoro _____

Informativa sulla privacy: "Dichiaro di essere stato informato, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 13 del Regolamento (UE) 2016/679, che l'Ispettorato tratterà i dati necessari alla gestione della presente istanza con le modalità indicate nelle "INFORMAZIONI" sul trattamento dei dati personale da me visionate".

L'informativa è disponibile qui: <https://www.ispettorato.gov.it/files/2022/12/Informativa-INL-GDPR01.pdf>

Firma del datore di lavoro _____

(1) Ai sensi della circolare n. 6/2025 del Ministero del lavoro, i giorni di assenza, in mancanza di ulteriori specificazioni da parte della norma di riferimento, possono intendersi come giorni di calendario, ove non diversamente disposto dal CCNL applicato al rapporto.

(2) Ai sensi della circ. n. 6/2025 del Ministero, ove il CCNL applicato al rapporto preveda un termine diverso da quello contemplato dall'art. 26, co. 7 bis, del D.Lgs. n. 151/2015, lo stesso troverà senz'altro applicazione ove sia superiore a quello legale.

2.4 Verifiche dell'ITL

Una volta ricevuta la comunicazione proveniente dal datore di lavoro, la sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro può verificarne la veridicità.

A tal fine, in base alla comunicazione pervenuta e a eventuali altre informazioni già in possesso delle sedi locali dell'Ispettorato, gli stessi ITL potranno (ma non sono affatto tenuti ad) avviare la verifica sulla "veridicità della comunicazione medesima".

A tal fine, gli Ispettorati potranno dunque contattare il lavoratore – ma anche altro personale impiegato presso il medesimo datore o altri soggetti che possano fornire elementi utili – allo scopo di accertare se effettivamente il lavoratore non si sia più presentato presso la sede di lavoro, né abbia potuto comunicare la sua assenza.

Onde non vanificare l'efficacia di eventuali accertamenti, gli stessi dovranno essere avviati e conclusi con la massima tempestività e comunque entro il termine di 30 giorni dalla ricezione della comunicazione trasmessa dal datore di lavoro (va evidenziato che l'individuazione di tale termine è stata operata direttamente dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro nella Nota 22 gennaio 2025, n. 579).

Il datore di lavoro – a seguito degli accertamenti ispettivi – potrebbe essere ritenuto responsabile, anche penalmente, per falsità delle comunicazioni rese all'Ispettorato territoriale.

2.5 Comunicazioni obbligatorie

Come precisato dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (cfr. la Nota n. 579/2025), se è tutto regolare (invio della comunicazione all'ITL, non intervento di tale organo ovvero sua verifica con esito positivo), sulla base del protrarsi dell'assenza ingiustificata e della citata comunicazione da parte del datore, il rapporto di lavoro si intenderà risolto per dimissioni del lavoratore.

Quindi, una volta decorso il periodo previsto dalla contrattazione collettiva o quello indicato dal legislatore ed effettuata la comunicazione all'Ispettorato Territoriale del Lavoro, il datore di lavoro potrà procedere alla comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro. La suddetta comunicazione opera anche quale *dies a quo* per il decorso del termine di 5 giorni previsto per effettuare la relativa comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro tramite il modello UNILAV.

L'avvenuto invio del modello Unilav non impedisce all'Ispettorato (a seguito degli accertamenti appositamente compiuti) di comunicare l'inefficacia della risoluzione sia al lavoratore che al datore, con conseguente non cessazione del rapporto di lavoro.

2.6 Configurabilità delle dimissioni

Nell'ipotesi in cui risulti che il lavoratore, pur se contattato dalla sede competente dell'Ispettorato del lavoro, sia stato assente senza giustificato motivo e non abbia dato prova dell'impossibilità della relativa comunicazione, il rapporto dovrà ritenersi comunque risolto per fatti concludenti.

Al riguardo, come precisato dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (cfr. Nota n. 579/2025), i motivi alla base dell'assenza (ad es. mancato pagamento delle retribuzioni) potranno tuttavia essere oggetto di una diversa valutazione anche in termini di "giusta causa" delle dimissioni rispetto alle quali si provvederà ad informare il lavoratore dei conseguenti diritti.

2.7 Aspetti economici

Il datore di lavoro non è tenuto, per il periodo di assenza ingiustificata del lavoratore, al versamento della retribuzione e dei relativi contributi. Inoltre, egli può trattenere dalle competenze di fine rapporto da corrispondere al lavoratore l'indennità di mancato preavviso contrattualmente stabilita.

2.8 Inesistenza delle dimissioni

L'assenza del lavoratore – ove protratta oltre i termini di legge o quelli previsti dal contratto collettivo nazionale – non può essere considerata come dimissioni per fatti concludenti se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.

A tale proposito, il legislatore pone in capo al lavoratore l'onere di provare non tanto i motivi che sono alla base dell'assenza, bensì l'impossibilità di comunicare gli stessi al datore di lavoro (per esempio: perché ricoverato in ospedale) o comunque la circostanza di averli comunicati.

Laddove il lavoratore dia effettivamente prova del fatto che:

- a. la comunicazione del datore non è veritiera (tale circostanza, peraltro, può essere autonomamente accertata dall'Ispettorato del Lavoro);
- b. ha regolarmente comunicato i motivi della propria assenza;
- c. gli è stato impossibile, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza;

non si applica l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro.

In tale ipotesi, l'Ispettorato provvederà a comunicare l'inefficacia della risoluzione sia al lavoratore – il quale avrà diritto alla ricostituzione del rapporto anche se il datore di lavoro ha già provveduto alla trasmissione del relativo modello Unilav – sia al datore di lavoro possibilmente riscontrando, con lo stesso mezzo, la comunicazione via PEC ricevuta.

In seguito, il Ministero ha ulteriormente precisato quanto segue:

- a. qualora, superato il termine per l'assenza ingiustificata e comunicato ciò all'ITL competente, quest'ultimo verifichi l'insussistenza dei presupposti richiesti dal nuovo comma 7-*bis* dell'art. 26, decreto legislativo n. 151/2015, il rapporto dovrà pur sempre essere ricostituito per iniziativa del datore; nel caso in cui quest'ultimo ritenga comunque non valide le ragioni del lavoratore, si ritiene non possa operare alcuna automaticità della ricostituzione del rapporto;
- b. nel caso in cui il lavoratore – successivamente all'avvio della procedura di cui al nuovo comma 7-*bis*, ma prima che la stessa abbia prodotto il suo effetto dismissivo – comunichi le proprie dimissioni, queste ultime produrranno gli effetti previsti dalla legge dal momento del loro perfezionamento. Nell'eventualità che le dimissioni siano state rassegnate per giusta causa, la verifica della sussistenza delle ragioni sottostanti l'atto di recesso del lavoratore potrà essere oggetto di successivo contraddittorio tra le parti, presso le sedi consuete, compresa quella giudiziale (Ministero del Lavoro, Nota 10 aprile 2025, n. 5257).

2.9 Maternità e paternità

La disposizione in esame non è applicabile nei casi previsti dall'articolo 55 del decreto legislativo n. 151/2001, che prevede la convalida obbligatoria (con effetto sospensivo dell'efficacia) della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e delle dimissioni presentate da:

- la lavoratrice durante il periodo di gravidanza;
- la lavoratrice madre o il lavoratore padre durante i primi 3 anni di vita del bambino o nei primi 3 anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi 3 anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro con il minore adottando ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

Si tratta, infatti, di una normativa a carattere speciale, diretta a tutelare in modo più rigoroso le categorie di lavoratrici e lavoratori che si trovano in una situazione di maggiore vulnerabilità. Le relative previsioni – imponendo un procedimento obbligato dinanzi all'Ispettorato anche per le dimissioni espresse – non consentono, pertanto, l'applicazione delle presunzioni di cui all'articolo 19 in esame, che regola le cd. dimissioni implicite (Min. Lav., circ. 27 marzo 2025, n. 6).

2.10 NASpI

A partire dal 1° gennaio 2025, per effetto di quanto previsto dall'articolo 3, co. 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 (come modificato dall'articolo 1, co. 171, della legge 30 dicembre 2024, n. 207), la NASpI è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- a) siano in stato di disoccupazione;
- b) possano far valere, nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno 13 settimane di contribuzione;

2. Dimissioni per fatti concludenti

c-bis) con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2025, possano far valere almeno 13 settimane di contribuzione dall'ultimo evento di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato interrotto per dimissioni volontarie (incluse quelle per fatti concludenti), anche a seguito di risoluzione consensuale, fatte salve le ipotesi di cui al comma 2 e di dimissioni di cui all'articolo 55 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Tale requisito si applica a condizione che l'evento di cessazione per dimissioni sia avvenuto nei 12 mesi precedenti l'evento di cessazione involontaria per cui si richiede la prestazione.



Esempio

Un lavoratore, dopo un periodo di occupazione presso l'azienda *a*), cessa il rapporto a tempo indeterminato per dimissioni volontarie il 15 febbraio 2025 e si rioccupa il 10 marzo 2025 presso un nuovo datore che, però, lo licenzia il 10 aprile 2025, per giustificato motivo oggettivo: dal 2025, egli non avendo maturato il requisito contributivo delle 13 settimane tra i 2 eventi, non può accedere alla NASpl.

Invece, se il licenziamento si verifica il 10 luglio 2025, essendosi concretizzato il requisito contributivo delle 13 settimane tra i due eventi, il medesimo lavoratore può fruire della NASpl (Inps, circolare 15 gennaio 2025, n. 3).

In relazione a quanto appena sopra, l'Inps ha ulteriormente precisato quanto segue:

- a. la novità riguarda le sole domande di NASpl presentate a seguito di eventi di disoccupazione verificatisi a far data dal 1° gennaio 2025 e che per evento di disoccupazione si intende l'evento di cessazione dal lavoro che ha comportato lo stato di disoccupazione;
- b. se il rapporto è cessato involontariamente dal 1° gennaio 2025 in poi, occorre verificare se l'interessato, nei 12 mesi precedenti l'evento di cessazione involontaria, abbia cessato un precedente rapporto a tempo indeterminato per dimissioni o risoluzione consensuale;
- c. sono fatte salve le ipotesi di dimissioni per giusta causa, di dimissioni intervenute nel periodo tutelato della maternità e della paternità di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché le ipotesi di risoluzione consensuale intervenute nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1996, n. 604, che, ai sensi del comma 2 del medesimo articolo 3 del decreto legislativo n. 22/2015, consentono l'accesso alla prestazione;
- d. ove vi sia una cessazione volontaria da un rapporto a tempo indeterminato nei 12 mesi precedenti la cessazione involontaria per cui si chiede la NASpl, è inoltre necessario che il richiedente soddisfi il requisito delle 13 settimane di contribuzione nell'arco temporale che va dalla data di cessazione del precedente rapporto a tempo indeterminato per dimissioni/risoluzione consensuale alla data di cessazione involontaria per cui ha richiesto la prestazione NASpl e non nel quadriennio di osservazione (Inps, messaggio 3 febbraio 2025, n. 420).

Per le ultime indicazioni operative, si veda Inps, circolare 5 giugno 2025, n. 98.

2.11 Contributo (c.d. ticket) di licenziamento

Per effetto della risoluzione del rapporto di lavoro disciplinata dall'articolo 26, co. 7-bis, del decreto legislativo n. 151/2015, il lavoratore non può accedere alla prestazione di disoccupazione NASpl, in quanto la fattispecie non rientra nelle ipotesi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro come richiesto dall'articolo 3 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22.

Inoltre, nel caso in cui la risoluzione di rapporto di cui al co. 7-bis citato, introdotto dall'articolo 19 della legge n. 203/2024, si riferisca a un rapporto a tempo indeterminato, il datore non è tenuto a versare il contributo dovuto per l'interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, disciplinato dall'articolo 2, co. 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92, in quanto tale cessazione del rapporto di lavoro non fa sorgere in capo al lavoratore il teorico diritto alla NASpl.

Infine, a partire dal 12 gennaio 2025, le interruzioni del rapporto intervenute per fatti concludenti vanno espresse nel flusso Uniemens con il nuovo codice <Tipo Cessazione> "1Y", avente il significato di: "Risoluzione rapporto di lavoro articolo 26 D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, comma 7 bis" (Inps, messaggio 19 febbraio 2025, n. 639).



Riferimenti normativi

- Articolo 1 della legge 10 dicembre 2014, n. 183
- Articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151
- Articolo 19 della legge 13 dicembre 2024, n. 203
- Articolo 3 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22

3. Dimissioni per giusta causa

L'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, ha previsto che le dimissioni per giusta causa siano comunicate dal lavoratore, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche (in alternativa alla nuova app), utilizzando appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e trasmessi al datore di lavoro e all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente. Di seguito esaminiamo la nuova procedura telematica (operativa dal 12 marzo 2016) anche alla luce delle numerose FAQ predisposte sul sito www.cliclavoro.gov.it. Ulteriori modifiche sono state introdotte con il decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185, entrato in vigore l'8 ottobre 2016.

3.1 Nozione

Le dimissioni costituiscono l'atto unilaterale recettizio con il quale il dipendente manifesta al datore di lavoro la propria volontà di recedere dal rapporto di lavoro in essere. Trattandosi di un atto unilaterale recettizio, le dimissioni dispiegano i propri effetti dal momento in cui giungono a conoscenza della controparte (in questo caso il datore), non essendo necessario il consenso ovvero l'accettazione da parte di sua; ne consegue che il lavoratore non può essere trattenuto sul posto di lavoro contro la sua volontà.

La giusta causa è disciplinata dall'articolo 2119 del codice civile: in base a tale norma, quando non risulti più possibile proseguire, neppure temporaneamente, il rapporto di lavoro (per esempio per ritardo nel pagamento della retribuzione, molestie sessuali da parte del datore, e così via), il lavoratore ha la facoltà di recedere dal contratto:

- a. prima della scadenza del termine, con conseguente immediata cessazione dell'attività lavorativa, ove il contratto sia a tempo determinato; ovvero
- b. senza effettuare il periodo di preavviso, ove il contratto sia a tempo indeterminato: in tal caso al prestatore di lavoro spetta l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ai sensi dell'articolo 2119, co. 2, cod. civ., non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto la liquidazione coatta amministrativa dell'impresa: gli effetti della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro sono regolati dal codice della crisi e dell'insolvenza.

In base a quanto precisato dall'Inps nella circolare 20 ottobre 2003, n. 163, si considerano per giusta causa le dimissioni determinate da:

- a. mancato pagamento della retribuzione;
- b. aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- c. modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative;
- d. *mobbing* (consistente nel crollo dell'equilibrio psico-fisico del lavoratore a causa di comportamenti vessatori da parte di superiori gerarchici o colleghi);
- e. notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone (fisiche o giuridiche) dell'azienda;
- f. spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" previste dall'articolo 2103 del cod.civ.;
- g. comportamento ingiurioso del superiore gerarchico nei confronti del dipendente.

Inoltre, ad avviso di parte della giurisprudenza, la giusta causa di dimissioni è integrata anche dal sotto-inquadramento (Tribunale Milano 24 aprile 2024).



Attenzione

Le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice (ovvero dal lavoratore) entro il primo anno di vita del figlio, o nel primo anno dall'adozione del minore, sono equiparate alle dimissioni per giusta causa, con conseguente assoggettamento alla medesima disciplina: in tal caso infatti la lavoratrice ha diritto alle indennità previste dalle disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento senza essere tenuta a prestare il preavviso.



Approfondimenti

Il trasferimento illegittimo disposto dal datore di lavoro costituisce giusta causa di dimissioni. In particolare l'Inps, nel messaggio 26 gennaio 2018, n. 369, ha precisato che la NASpl spetta anche nel caso di dimissioni per giusta causa se il trasferimento non è sorretto da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, a prescindere dalla distanza tra la residenza del lavoratore e la nuova sede. Il lavoratore che afferma di essersi dimesso per giusta causa deve corredare la domanda con una documentazione (dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà) da cui risulti almeno la sua volontà di "difendersi in giudizio" nei confronti del comportamento illecito del datore (diffide, esposti, denunce, citazioni, ricorsi d'urgenza ex art. 700 c.p.c., sentenze, nonché ogni altro documento idoneo), impegnandosi a comunicare l'esito della controversia giudiziale o extragiudiziale. Qualora l'esito della lite dovesse escludere l'esistenza della giusta causa, l'Inps recupererà quanto pagato a titolo di NASpl, così come avviene nel caso di reintegra a seguito di un licenziamento illegittimo che ha dato luogo al pagamento della NASpl. In argomento si veda anche Inps, circolare 5 giugno 2025, n. 98.

La legge 28 giugno 2012, n. 92 (Riforma Fornero), al fine di contrastare il fenomeno delle cd. "dimissioni in bianco" – consistente nella predisposizione, al momento dell'assunzione, di un foglio bianco firmato dal dipendente, che può essere compilato dal datore di lavoro in un momento successivo a propria scelta – aveva previsto un'apposita procedura di convalida delle dimissioni per giusta causa, atta a garantire la genuinità della manifestazione di volontà del lavoratore.

L'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 ha determinato l'abrogazione dell'articolo 4, commi da 17 a 23-bis, della legge n. 92/2012 e ha introdotto una nuova procedura per dimettersi. In particolare il lavoratore che intendere recedere dal rapporto per giusta causa (salvo che non si trovi in sede protetta) può farlo esclusivamente tramite il modulo telematico reso disponibile dal Ministero del lavoro, secondo le modalità tecniche definite dal decreto ministeriale 15 dicembre 2015 (emanato in attuazione dell'articolo 26, comma 3, del decreto legislativo n. 151/2015 ed entrato in vigore il 12 gennaio 2016). Ulteriori importanti chiarimenti relativi al nuovo procedimento telematico, sono stati a più riprese forniti da parte del Ministero del lavoro nella circolare 4 marzo 2016, n. 12, nelle FAQ diffuse tramite il sito www.cliclavoro.gov.it, nonché in quelle pubblicate in risposta ai questi dei consulenti del lavoro. In materia vanno poi ricordate anche alcune novità contenute nel decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185, entrato in vigore l'8 ottobre 2016.

3.2 Modulo telematico

A decorrere dal 12 marzo 2016, con alcune eccezioni che saranno illustrate nei paragrafi successivi (e salvo che non ci si trovi in sede protetta o non si utilizzi la nuova app), il lavoratore, pena l'inefficacia dell'atto, può rassegnare le proprie dimissioni per giusta causa esclusivamente con modalità telematiche, attraverso un apposito modulo reso disponibile dal Ministero del lavoro sul sito www.lavoro.gov.it e trasmesso al datore di lavoro e all'Ispezzione Territoriale del Lavoro (ITL) competente, secondo le modalità previste dal decreto ministeriale 15 dicembre 2015.

Il modulo telematico presenta la seguenti caratteristiche:

- a. è valido su tutto il territorio nazionale;
- b. è dotato delle caratteristiche della non contraffabilità e non falsificabilità;
- c. secondo quanto previsto dallo Statuto della Provincia Autonoma di Bolzano, è a disposizione anche nella versione in lingua tedesca;
- d. si compone di 5 sezioni: una relativa ai dati identificativi del lavoratore; una relativa ai dati identificativi del datore di lavoro; una relativa ai dati identificativi del rapporto di lavoro dal quale si intende recedere; una relativa ai dati identificativi della comunicazione; e, infine, una relativa ai dati identificativi del soggetto abilitato nonché ai dati rilasciati dal sistema per identificare in maniera univoca e non alterabile il modulo (codice identificativo del modulo e data certa di trasmissione).



Attenzione

Come precisato dal Ministero del lavoro in una delle FAQ online, il modello telematico non ha la funzione di convalidare le dimissioni per giusta causa rese in altra forma, ma introduce la "forma tipica" delle stesse. In particolare, se il lavoratore si dimette per giusta causa e, nonostante i solleciti, non compila la prevista procedura online, il datore di lavoro dovrà rescindere il rapporto.

3.3 Lavoratori interessati ed esclusi

La nuova procedura telematica riguarda in linea di principio tutti i rapporti di lavoro subordinato. In particolare, in base ai chiarimenti forniti dal Ministero del lavoro, essa si applica:

- a. ai lavoratori del settore privato;
- b. alle lavoratrici che hanno pubblicato la data del matrimonio: in tal caso, pena la nullità dell'atto, le dimissioni telematiche devono essere convalidate dall'ITL competente entro un mese;
- c. ai lavoratori che presentano le dimissioni per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata;
- d. ai lavoratori con contratto a tempo determinato;
- e. ai lavoratori assunti presso una società privata a totale partecipazione pubblica;
- f. ai rapporti di lavoro domestico in somministrazione;
- g. al direttore generale e all'amministratore delegato di un'azienda con la quale sussiste un rapporto di lavoro subordinato;
- h. ai detenuti: in tal caso il dipendente in carcere può delegare l'assistente sociale presente presso la casa circondariale a rappresentarlo presso un soggetto abilitato;

- i. all'apprendista al termine del periodo di apprendistato;
- j. al socio lavoratore.



Ricorda

Come precisato dal Ministero del lavoro, la procedura telematica può essere effettuata da un tutore (nominato legalmente da Tribunale) per conto di un lavoratore divenuto "incapace", previa verifica di quanto è stato disposto nel provvedimento del Tribunale in relazione agli atti del tutore e a quelli dell'interdetto.

In base a quanto previsto dall'articolo 26, comma 4, del decreto legislativo n. 151/2015, il lavoratore che intende dimettersi per giusta causa può procedere alla compilazione e alla trasmissione del modulo telematico personalmente ovvero tramite l'ausilio di soggetti abilitati, quali i patronati, le organizzazioni sindacali, gli enti bilaterali (organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative), i consulenti del lavoro, le sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro e le commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. In base a quest'ultima norma sono organi abilitati alla certificazione le commissioni istituite presso:

- a. gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;
- b. gli ITL e le province;



Ricorda

Come chiarito nella Nota direttoriale del 24 marzo 2016, la procedura può essere esercitata direttamente dal Direttore dell'ITL, in qualità di presidente della commissione, anche avvalendosi del personale appositamente incaricato, senza che sia necessario il coinvolgimento della commissione di certificazione costituita presso la direzione.

- c. le università pubbliche e private (comprese le Fondazioni universitarie) registrate nell'albo istituito presso il Ministero del lavoro;
- d. il Ministero del lavoro – Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro;
- e. i consigli provinciali dei consulenti del lavoro.



Attenzione

A seguito delle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 185/2016, il Consulente del lavoro risulta essere uno dei soggetti abilitati alla trasmissione del modulo telematico.

Il Ministero del lavoro, in una della FAQ pubblicate online, ha precisato che i soggetti abilitati di natura collegiale (per esempio gli enti bilaterali, le commissioni di certificazione e così via), per procedere alla compilazione e all'inoltro del modulo telematico, non devono necessariamente convocare l'intero or-

3. Dimissioni per giusta causa

gano: le modalità operative attraverso le quali assicurare il servizio sono rimesse a scelte organizzative.

Si ricorda infine che il lavoratore “dimissionario” può rivolgersi a qualsiasi organismo abilitato presente sul territorio nazionale, a prescindere dalla propria residenza o sede lavorativa.

Lavoratori esclusi – La nuova procedura telematica non opera con riferimento:

a. ai lavoratori domestici;



Ricorda

Alle dimissioni per giusta causa presentate dai lavoratori domestici non si applica la procedura di convalida di cui all'articolo 4, commi da 17 a 23-bis, della legge n. 92/2012, in quanto l'articolo 26, comma 8, del decreto legislativo n. 151/2015, non prevede l'ultrattività delle predette disposizioni per le ipotesi di esclusione individuate dalla legge ovvero dalla circolare n. 12/2016.

b. ai lavoratori che rassegnano le proprie dimissioni durante il periodo di prova;

c. ai lavoratori marittimi, in quanto il contratto di arruolamento dei marittimi è regolato dal Codice della Navigazione;

d. ai lavoratori alle dipendenze di pubbliche amministrazioni;

e. ai collaboratori coordinati e continuativi;

f. ai tirocinanti;

g. ai lavoratori che hanno presentato le proprie dimissioni prima del 12 marzo 2016: in tal caso si applica la precedente normativa di cui alla legge n. 92/2012;

h. alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri che si trovino in una delle ipotesi previste dall'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

3.4 Casi in cui non è richiesta la procedura telematica

Secondo quanto previsto dall'articolo 26, comma 7, del decreto legislativo n. 151/2015, la procedura telematica non deve essere osservata nel caso in cui le dimissioni per giusta causa intervengano dinanzi alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276/2003 ovvero nelle sedi individuate dall'articolo 2113, comma 4, del codice civile (cd. “sedi protette”), quali, per esempio, gli ITL e le sedi sindacali.



Approfondimenti

Il Ministero del lavoro, in una delle FAQ pubblicate online, ha chiarito che con l'espressione “sede sindacale” si designa l'ipotesi in cui il lavoratore compie determinati atti con l'assistenza di un sindacalista di sua fiducia. Alla luce di ciò, è quindi sufficiente che la formalizzazione delle dimissioni avvenga in presenza di un sindacalista, previa esibizione di un documento d'identità da parte del lavoratore, senza che debba essere seguita alcuna particolare procedura. Tuttavia, ad avviso della più recente giurisprudenza, la conciliazione in sede sindacale, ai sensi dell'articolo 411, co. 3, del codice di procedura civile, non può essere validamente conclusa presso la sede aziendale, non potendo quest'ultima essere annoverata tra le sedi protette.

te, mancando del carattere di neutralità indispensabile a garantire, insieme all'assistenza prestata dal rappresentante sindacale, la libera determinazione della volontà del lavoratore (Cass. ordinanza 15 aprile 2024, n. 10065).

Inoltre, dal 2 gennaio 2018 è disponibile l'app "Dimissioni Volontarie" (realizzata sia per dispositivi Android sia per quelli Apple), predisposta dal Ministero del Lavoro. La nuova app – utilizzabile da tablet e smartphone – consente ai cittadini e ai soggetti abilitati di accedere alla procedura e inviare, con pochi passaggi on line, il modello telematico al datore. Per accedere:

- a. i cittadini devono essere in possesso di SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale introdotto dallo scorso 19 maggio 2017);
- b. i soggetti abilitati possono utilizzare le proprie credenziali di accesso al portale dei servizi del Ministero.

3.5 Modalità di compilazione e trasmissione del modulo telematico

La procedura telematica – dettagliatamente descritta nell'allegato B al decreto ministeriale 15 dicembre 2015 – si articola nelle fasi di seguito descritte.

1. Identificazione del soggetto che esegue l'adempimento. A tal fine occorre distinguere due ipotesi:

a. se il dipendente intende dimettersi personalmente, per accedere alle funzionalità del portale www.lavoro.gov.it e quindi compilare il modulo, deve essere in possesso di SPID, CIE o CNS, che consente di popolare automaticamente la sezione relativa ai dati identificativi del lavoratore rendendoli immutabili;

b. nel caso in cui le dimissioni per giusta causa siano rassegnate tramite un organismo abilitato (patronati, sindacati, commissioni di certificazione, e così via), quest'ultimo, dopo aver accertato l'identità del dipendente, per accedere al portale, deve registrarsi su Cliclavoro con il profilo di "Operatore" al fine di ottenere le credenziali di accesso; in seguito la compilazione del modulo avviene con le stesse modalità adottate nel caso del lavoratore e il sistema indicherà direttamente nella sezione n. 5 (concernente i dati identificativi dell'organismo abilitato e i dati rilasciati dal sistema per identificare in modo univoco e non alterabile il modulo) il tipo di soggetto abilitato.

2. Identificazione del rapporto di lavoro dal quale si intende recedere: l'utente deve fornire tutte le indicazioni necessarie a tal fine, con particolare riguardo alle comunicazioni obbligatorie "attive"; il recupero di tali comunicazioni consente di compilare automaticamente le sezioni n. 1, 2 e 3 (relative, rispettivamente, ai dati identificativi del lavoratore, del datore di lavoro e del rapporto che si desidera far cessare), impedendo quindi il loro aggiornamento, con la sola eccezione dell'indirizzo e-mail del datore di lavoro. Pertanto per i rapporti di lavoro instaurati prima del 2008 l'utente compilerà solo le parti 2 e 3, mentre per i rapporti iniziati dopo il 2008 l'utente, inserendo il solo codice fiscale del datore, potrà visualizzare tutti i rapporti attivi e scegliere quello dal quale intende recedere.



Attenzione

Con riferimento ai rapporti di lavoro che hanno avuto inizio dopo il 2008, se non vi sono comunicazioni obbligatorie che consentono il recupero dei dati, è possibile selezionare l'opzione "Prima del 2008" e compilare manualmente i campi del modello telematico, senza indicare la data di inizio del rapporto che non costituisce campo obbligatorio.

3. Dimissioni per giusta causa

3. Identificazione della comunicazione (dimissioni, ordinarie o per giusta causa, risoluzione consensuale o revoca): per quel che interessa in questa sede, il lavoratore deve indicare se intende rassegnare le proprie dimissioni per giusta causa ovvero revocarle.



Attenzione

Il Ministero del lavoro ha precisato che le dimissioni per giusta causa comunicate con modalità telematiche quando ancora non era possibile indicare la specifica tipologia, sono comunque efficaci, in quanto il modello online evidenzia solo la genuinità del recesso dall'apporto di lavoro, mentre la "giusta causa" viene comprovata dagli uffici competenti secondo le modalità vigenti.

4. Indicazione della data di trasmissione (marca temporale), che permette di controllare il termine di 7 giorni entro il quale il lavoratore può revocare le proprie dimissioni, e del codice identificativo: tali dati, da un lato garantiscono la non contraffabilità e l'immodificabilità del modulo, dall'altro consentono l'aggiornamento automatico della sezione n. 5 (dati identificativi dell'organismo abilitato e dati rilasciati dal sistema ai fini dell'identificazione della comunicazione).

5. Trasmissione: una volta compilato il modulo telematico, esso viene inviato all'indirizzo di posta elettronica del datore di lavoro e all'ITL territorialmente competente, che riceverà una notifica nel proprio cruscotto e potrà visionare il modulo.



Ricorda

Con riferimento all'indirizzo e-mail del datore di lavoro, il Ministero del lavoro, nelle FAQ online, ha chiarito quanto segue:

- a. se il lavoratore non conosce l'indirizzo PEC del datore, può inserire come recapito di quest'ultimo anche una casella di posta elettronica non certificata: in questo caso ai fini dell'attestazione dell'avvenuta ricezione delle dimissioni da parte del datore di lavoro, il sistema rilascia una ricevuta;
- b. se il datore utilizza 2 indirizzi di posta elettronica è sufficiente l'indicazione di uno solo di essi, a scelta del lavoratore;
- c. se il lavoratore, o il sistema in automatico, ha compilato in modo errato l'indirizzo e-mail del datore, il Ministero prova a reinviare la e-mail agli indirizzi conosciuti dal sistema (per esempio registro imprese) e a comunicare all'ITL competente la mancata notifica; inoltre dal 1° aprile 2016, viene inoltrata al lavoratore una e-mail con la quale si chiede di modificare l'indirizzo errato o sconosciuto.

3.6 Revoca

Ai sensi dell'articolo 26, comma 2, del decreto legislativo n. 151/2015, il lavoratore, entro i 7 giorni successivi decorrenti dall'avvenuto invio del modulo telematico, ha la facoltà di revocare, con le medesime modalità, le dimissioni che siano state rassegnate per giusta causa.

La revoca non è necessaria nel caso di invio tramite modulo *telematico* di dimissioni "errate" perché non rientranti nel campo di applicazione dell'articolo 26 del decreto legislativo n. 151/2015, ossia non rientranti tra le ipotesi per le quali è espressamente richiesta la procedura (per esempio dimissioni

rassegnate da un lavoratore marittimo, da un tirocinante, da un collaboratore coordinato e continuativo, e così via).



Ricorda

Il ministero del lavoro ha precisato che, se le parti si accordano di revocare le dimissioni dopo i 7 giorni dalla trasmissione del modello telematico, la data di effettiva decorrenza della cessazione del rapporto di lavoro è quella che risulta dalla comunicazione obbligatoria. In assenza di tale comunicazione, il rapporto risulta ancora in essere. Tali informazioni sono messe a disposizione degli ITL che riceveranno notifica delle comunicazioni di dimissioni non seguite da comunicazione obbligatoria.

Circa le modalità e le tempistiche relative all'esercizio della revoca delle dimissioni rassegnate durante il periodo protetto di maternità/paternità e convalidate dall'ITL (delle quali si dirà di seguito), l'Ispettorato ha precisato che, posto che le dimissioni costituiscono un atto unilaterale recettizio, non vi sono elementi impeditivi a che esse siano oggetto di revoca in un momento:

- anteriore alla loro efficacia, e dunque prima dell'emanazione del provvedimento di convalida; oppure
- successivo alla convalida ma anteriore alla decorrenza delle dimissioni stesse, e quindi alla risoluzione del rapporto.

In ogni caso, anche la revoca richiede un esame istruttorio dell'Ispettorato che, valutata la fondatezza delle motivazioni addotte, provvederà all'annullamento del relativo provvedimento e potrà programmare gli eventuali accertamenti ispettivi a tutela della/del lavoratrice/tore interessati, qualora si ritenga che nei loro confronti possano essere stati adottati comportamenti datoriali discriminatori o comunque illeciti. Ove invece le dimissioni presentate siano state regolarmente convalidate all'esito della verifica della genuinità della scelta compiuta dalla/dal lavoratrice/tore e abbiano prodotto l'effetto della risoluzione del rapporto, le stesse non potranno più essere oggetto di revoca unilaterale da parte dell'istante e il rapporto di lavoro potrà riprendere solo con il consenso del datore (INL, Nota 8 maggio 2024, prot. n. 862).

3.7 Comunicazioni

Entro 5 giorni dal momento in cui il lavoratore intende porre fine giuridicamente al contratto, il datore di lavoro deve comunicare al centro per l'impiego (CPI) competente – per via telematica tramite il modello UnificatoLav – l'effettiva cessazione del rapporto: dunque la comunicazione obbligatoria risulta inefficace se non è preceduta dall'invio del modulo telematico di dimissioni per giusta causa da parte del lavoratore.

Qualora la cessazione sia stata comunicata in anticipo e in un secondo momento si verifichi la revoca delle dimissioni, il datore deve inviare un'altra comunicazione (di revoca).



Attenzione

Il Ministero del lavoro ha precisato che la comunicazione delle dimissioni al datore di lavoro e all'ITL competente tramite il modulo telematico e quella obbligatoria di cessazione del rapporto riguardano due adempimenti diversi: uno certifica la volontà del dipendente di porre fine al

contratto di lavoro, l'altro riguarda il datore di lavoro che certifica l'effettiva estinzione del rapporto.

3.8 Sanzioni

Ai sensi dell'articolo 26, comma 5, del decreto legislativo n. 151/2015, salvo che il fatto costituisca reato, nei confronti del datore di lavoro che alteri i moduli telematici trova applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5.000 a euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza dell'ITL e si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

3.9 Convalida delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri

Le nuove disposizioni concernenti la procedura telematica non trovano applicazione nel caso in cui le dimissioni per giusta causa vengano presentate nelle ipotesi individuate dall'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo n. 151/2001, ossia:

- a. dalla lavoratrice in stato di gravidanza;
- b. dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi 3 anni di vita del bambino;
- c. dalla lavoratrice o dal lavoratore nei primi 3 anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi 3 anni decorrenti dalla proposta di incontro con il minore adottando o dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

Nelle ipotesi di cui sopra, ai fini dell'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro, le dimissioni devono essere convalidate dall'ITL territorialmente competente. La procedura di convalida può ora essere svolta anche attraverso strumenti di comunicazione da remoto che consentano in ogni caso l'identificazione degli interessati (o dei soggetti da loro delegati) e l'acquisizione della loro volontà espressa (articolo 12-*bis*, comma 2, del decreto legge 16 luglio 2020, n. 76; INL, decreto direttoriale 22 settembre 2020, n. 56; per le informazioni di dettaglio si vedano le istruzioni fornite dall'INL nella circolare 25 settembre 2020, n. 4). Il 19 maggio 2022, con una *news* pubblicata sul proprio sito istituzionale, l'Ispettorato ha reso noto che, a seguito della cessazione del periodo emergenziale da COVID-2019, le lavoratrici madri e i lavoratori padri di figli fino a 3 anni di età non possono più utilizzare il modello di richiesta online di convalida delle dimissioni in sostituzione del colloquio diretto dell'interessata/o con il funzionario dell'ITL: è tuttavia possibile effettuare il colloquio con il personale dell'ITL anche "a distanza", attraverso la presentazione di un nuovo apposito modello di richiesta disponibile online, che deve essere compilato e sottoscritto dall'interessata/o per poter accedere alla procedura da remoto in alternativa al colloquio in presenza col funzionario incaricato. Il nuovo modulo, compilato e sottoscritto, va trasmesso al competente Ufficio (individuato in base al luogo di lavoro o di residenza del lavoratore o della lavoratrice interessati) mediante posta elettronica; al modulo occorre allegare copia di un valido documento di identità (da esibire anche nel colloquio online) e della lettera di dimissioni presentata al datore, datata e firmata.



Riferimenti normativi

- Articolo 26 D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151
- Articolo 5 D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185
- D.M. 15 dicembre 2015

- Articolo 2119 codice civile
- Articolo 12-*bis*, comma 2, del decreto legge 16 luglio 2020, n. 76
- Ispettorato Nazionale del Lavoro, decreto direttoriale 22 settembre 2020, n. 56

4. Impugnazione del licenziamento

La disciplina dell'impugnazione del licenziamento è stata modificata, da ultimo, con la Riforma Fornero del 2012: tali disposizioni hanno un'importanza fondamentale laddove il lavoratore ritenga di essere stato ingiustamente estromesso e voglia quindi far valere i propri diritti.

4.1 Nozione

Una volta che abbia ricevuto la comunicazione del datore di lavoro nella quale si intima il recesso, il lavoratore che voglia tutelare i propri diritti – ovviamente nel solo caso in cui ritenga illegittimo il licenziamento subito – ha l'onere di ricorrere alla forma scritta e di rispettare termini ben precisi. Le disposizioni vigenti in materia sono state dapprima modificate dalla legge n. 183/2010 (cd. Collegato Lavoro), e quindi dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 (Riforma Fornero).



Ricorda

Il dipendente che impugni un licenziamento allegando che è stato intimato senza l'osservanza della forma prescritta (quindi solo oralmente) ha l'onere di provare, quale fatto costitutivo della sua domanda, che la risoluzione del rapporto è ascrivibile alla volontà datoriale, anche se manifestata con comportamenti concludenti; la mera cessazione nell'esecuzione delle prestazioni non è, dunque, circostanza di per sé sola idonea a fornire tale prova (Cass. 9 luglio 2019, n. 18402).

4.2 Primo termine di impugnazione: forma e tempi

L'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, nel testo oggi vigente dopo le più recenti modifiche, al comma 1, dispone che il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza:

- a. entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale;



Attenzione

È rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'articolo 6 della legge n. 604/1966, nella parte in cui, nel prevedere che "Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale,..." fa decorrere, anche nei casi di incolpevole incapacità naturale del lavoratore licenziato, processualmente accertata e conseguente alle sue condizioni di salute, il termine di decadenza dalla ricezione dell'atto anziché dalla data di cessazione dello stato di incapacità (Corte di Cassazione, Sezione Unite, ordinanza 5 settembre 2024, n. 23874).

- b. con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.



Approfondimenti

L'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, dispone quanto segue:

1. il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro;
2. la comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato;
3. il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace;
4. le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti.

È quindi evidente che la comunicazione con la quale il datore di lavoro comunica il recesso deve contenere la specificazione dei motivi (a pena di inefficacia, e quindi con la spettanza di un'indennità economica appositamente prevista a favore del lavoratore), tenendo tuttavia presente che la mancata indicazione dei motivi non fa slittare il termine di impugnazione a carico del lavoratore che sia stato licenziato, il quale potrebbe comunque incorrere nella decadenza.



Esempio

Se il recesso è stato intimato il 31 dicembre 2016, il termine (1° giorno dei 60 concessi dalla norma) inizia a decorrere dal 1° gennaio 2017 e scade inesorabilmente il 1° marzo 2017. Ne deriva che dal 2 marzo dell'anno 2017 il lavoratore è decaduto e non potrà più chiedere al giudice di accertare l'eventuale illegittimità del recesso.

L'impugnazione deve avvenire con "qualunque atto scritto" dal quale emerga però la specifica intenzione del dipendente di impugnare il licenziamento. La Suprema Corte ha ritenuto idonea la manifestazione di dissenso rispetto al provvedimento espulsivo espressa con la dicitura in calce alla lettera di comunicazione del medesimo "prendo solo per ricevuta visione della lettera non condividendo né la forma né il contenuto" (Cass. ord. 21 giugno 2023, n. 17731).



Esempio

È quindi necessario che la raccomandata (con avviso di ricevimento) che viene inviata al datore di lavoro (che resta la soluzione preferibile) contenga – oltre all'indicazione del destinatario, alla data e alla firma del dipendente – una frase del seguente tenore: "con la presente impugno formalmente il licenziamento intimatomi in data e mi riservo di agire in tutte le sedi opportune a tutela dei miei interessi".

A seguito dell'orientamento espresso dalla Sezioni unite della Corte di Cassazione, l'impugnazione è valida se effettuata entro il 60° giorno, a prescindere dal fatto che – per esempio a causa della lentez-

4. Impugnazione del licenziamento

za del servizio di recapito della corrispondenza – il datore di lavoro abbia ricevuto tale atto oltre il 60° giorno.



Attenzione

In base al più recente orientamento giurisprudenziale della Suprema Corte, all'impugnazione del licenziamento orale si applica il termine prescrizione di 5 anni e non quello decadenziale di 60 giorni (Cass. 12 ottobre 2018, n. 25561).

4.3 Secondo termine di impugnazione

Sempre l'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, al comma 2, dispone che l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, da uno dei seguenti atti:

- a. deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro; o
- b. comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso.

Ne deriva che, una volta impugnato il licenziamento entro 60 giorni da quello in cui ne ha avuto notizia, il lavoratore può:

- a. depositare il ricorso nella cancelleria del tribunale: in questo caso la parola passa al giudice il quale, esperito inutilmente il tentativo di conciliazione, deciderà la causa;
- b. chiedere un tentativo di conciliazione: in questo caso il datore di lavoro può alternativamente:
 - respingere la richiesta;
 - accettare la richiesta, con la possibilità di risolvere bonariamente la questione ovvero anche, una volta avviata la conciliazione, di sfilarsi ove ritenga eccessive le pretese del dipendente;
- c. chiedere la costituzione del collegio arbitrale: in questo caso il datore di lavoro può alternativamente:
 - respingere la richiesta;
 - accettare la richiesta, con conseguente e definitiva devoluzione della questione al collegio arbitrale.

A parere della giurisprudenza, il secondo termine – ossia quello di 180 giorni – decorre da quando il lavoratore ha spedito l'impugnazione e non da quello in cui il datore di lavoro lo ha ricevuto. Nel caso in cui l'impugnazione sia stata inviata dopo soli 2 giorni dalla ricezione della lettera di licenziamento, il termine di 180 giorni decorre da subito, ossia dal terzo giorno successivo dalla ricezione della lettera di licenziamento.



Attenzione

La Corte Costituzionale, con la sentenza 14 ottobre 2020, n. 212, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 6, comma 2, della legge n. 604/1966, nella parte in cui non prevede che l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni, oltre che dal deposito del ricorso in tribunale o dalla richiesta alla controparte del tentativo di conciliazione o arbitrato, anche dal deposito del ricorso cautelare anteriore alla causa ai sensi degli articoli 669-bis, 669-ter e 700 del codice di procedura civile: quindi, la proposizione del ri-

corso cautelare contro gli atti del datore di lavoro, se avvenuta entro 180 giorni, è di per sé sufficiente a impedire la decadenza.



Data di ricezione della lettera di licenziamento	Termine ultimo per impugnare il licenziamento	Data dell'avvenuta impugnazione	Data di decorrenza dei 180 giorni (2° termine)
31 dicembre 2015	29 febbraio 2016 *	2 gennaio 2016	3 gennaio 2016
31 dicembre 2015	29 febbraio 2016 *	29 febbraio 2016	1° marzo 2016
31 dicembre 2016	1° marzo 2017	28 febbraio 2017	1° marzo 2017

* In quanto il 2016 è un anno bisestile e, pertanto, il mese di febbraio ha 29 giorni.

4.4 Terzo termine di impugnazione

Infine, qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.



TERMINI DI IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO NEL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO		
Fattispecie	Termine	Modalità
Impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore	Entro 60 giorni da quando è stata ricevuta la comunicazione del licenziamento	Forma scritta (raccomandata con ricevuta di ritorno)
Ricorso (direttamente) al giudice dopo l'impugnazione *	Entro i 180 giorni successivi a quello in cui è stata spedita la raccomandata di impugnazione del licenziamento	Deposito del ricorso in cancelleria tramite un avvocato
Richiesta del tentativo di conciliazione da parte del lavoratore dopo l'impugnazione *	Entro i 180 giorni successivi a quello in cui è stata spedita la raccomandata di impugnazione del licenziamento	Forma scritta
Esplicito rifiuto da parte del datore di lavoro di aderire alla richiesta del tentativo di conciliazione	Ricorso del lavoratore al giudice entro i 60 giorni successivi alla ricezione della lettera di rifiuto da	Deposito del ricorso in cancelleria tramite un avvocato

4. Impugnazione del licenziamento

	parte del datore di lavoro	to
Rifiuto silente del datore del tentativo di conciliazione (dopo 20 giorni da quello in cui ha ricevuto la richiesta senza aver depositato la memoria difensiva)	Ricorso del lavoratore al giudice entro i 60 giorni successivi ai 20 concessi al datore per depositare la propria memoria difensiva	Deposito del ricorso in cancelleria tramite un avvocato
Mancata riuscita del tentativo di conciliazione (avviato ma conclusosi per mancato accordo)	Ricorso del lavoratore al giudice entro i 60 giorni successivi a quello del ricevimento del verbale con il quale la commissione certifica che non è stato raggiunto un accordo	Deposito del ricorso in cancelleria tramite un avvocato
Richiesta dell'arbitrato da parte del lavoratore dopo l'impugnazione *	Entro i 180 giorni successivi a quello in cui è stata spedita la raccomandata di impugnazione del licenziamento	Forma scritta
Esplicito rifiuto da parte del datore di lavoro di aderire all'arbitrato	Ricorso del lavoratore al giudice entro i 60 giorni successivi alla ricezione della lettera di rifiuto da parte del datore di lavoro	Deposito del ricorso in cancelleria tramite un avvocato
Rifiuto silente da parte del datore di lavoro di aderire all'arbitrato (decorsi 30 giorni da quello in cui ha ricevuto la richiesta senza che questi abbia nominato il proprio arbitro di parte)	Ricorso del lavoratore al giudice entro i 60 giorni successivi ai 30 concessi al datore per nominare il proprio arbitro di parte	Deposito del ricorso in cancelleria tramite un avvocato
* In via alternativa tra loro		



Riferimenti normativi

- Articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604

5. Licenziamento collettivo

Le disposizioni contenute nella legge 23 luglio 1991, n. 223 contengono la disciplina del licenziamento collettivo per i datori di maggiori dimensioni che intendano licenziare più lavoratori.

5.1 Quadro normativo

La disciplina dei licenziamenti collettivi è contenuta nella legge 23 luglio 1991, n. 223, modificata parzialmente dalla Riforma Fornero, ossia della legge 28 giugno 2012, n. 92, entrata in vigore il 18 luglio 2012.

Nell'ambito della legge 23 luglio 1991, n. 223, le singole disposizioni che regolamentano la materia che qui interessa sono principalmente le seguenti:

- articolo 4, relativo alla procedura per la dichiarazione di mobilità;
- articolo 5, che regola i criteri di scelta dei lavoratori e gli oneri a carico delle imprese;
- articolo 8, che contiene disposizioni agevolative per il collocamento dei lavoratori in mobilità, sia esso a tempo determinato che indeterminato;
- articolo 9, che disciplina la cancellazione del lavoratore dalla lista di mobilità in particolari situazioni;
- articolo 24, rubricato "norme in materia di riduzione del personale".

5.2 Datori di lavoro interessati

Le norme contenute nella legge 23 luglio 1991, n. 223, in materia di licenziamento collettivo, si applicano sia alle imprese che ai privati datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che occupano più di 15 dipendenti i quali, in conseguenza della medesima riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, ovvero della sua completa cessazione, intendano effettuare almeno 5 licenziamenti, nell'arco di 120 giorni:

- a. in ciascuna unità produttiva;
- b. oppure in più unità produttive nell'ambito del territorio della stessa provincia.

Come dispone la norma, la disciplina del recesso collettivo si applica altresì a tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo (ossia 120 giorni) e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione.

5.3 Imprese in CIGS

Nel caso in cui, nel corso del programma di cassa integrazione salariale straordinaria, l'impresa ritenga di:

- a. non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi; e
- b. di non poter ricorrere a misure alternative;

può avviare la procedura di licenziamento collettivo secondo quanto previsto dall'articolo 4, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

In questo caso, secondo la giurisprudenza è possibile procedere al licenziamento collettivo senza che debba sussistere il requisito numerico dei 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni per ciascuna unità produttiva (cfr. Cass. 8 febbraio 2010, n. 2734).



Ricorda

Secondo quanto precisato dalla Corte di Cassazione, se l'impresa è italiana e opera nel nostro Paese, al lavoratore occupato all'estero devono applicarsi – in difetto di diversa disciplina di tutela – le medesime disposizioni di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, con particolare riguardo ai criteri di scelta dei dipendenti da estromettere (Cass. 22 febbraio 2013, n. 4545).

Per espressa previsione normativa e in base a quanto precisato dalla giurisprudenza, le disposizioni in materia di licenziamento collettivo non si applicano, invece, nelle seguenti ipotesi:

1. scadenza dei rapporti di lavoro a termine;
2. fine lavoro nelle costruzioni edili;
3. attività stagionali o saltuarie (articolo 4, co. 14, della legge 23 luglio 1991, n. 223);
4. ai datori di lavoro non imprenditori, e quindi: associazioni politiche o sindacali, associazioni di volontariato, enti senza fini di lucro, studi professionali.

Infine, va evidenziato che la morte del datore di lavoro persona fisica non configura automaticamente il licenziamento collettivo (Corte di Giustizia Cee 10 dicembre 2009, n. C-323/08).

5.4 Computo dei lavoratori

Al fine di stabilire se il datore occupi più o fino a 15 dipendenti, e se quindi egli sia soggetto o meno all'apposita procedura sindacale, come precisato dal Ministero del lavoro con la circolare 2 maggio 1996, n. 62, la soglia numerica (più di 15 dipendenti) va calcolata con riferimento alla normale occupazione, cioè all'organigramma produttivo, o, in mancanza di questo, all'occupazione media dell'ultimo semestre. Ai soli fini della definizione dell'area del licenziamento collettivo devono calcolarsi anche:

- a. i lavoratori assunti con contratti di formazione e lavoro (ormai di fatto scomparsi);
- b. gli apprendisti (che sono invece generalmente esclusi da ogni computo aziendale);

Invece, nell'organico non devono essere conteggiati i lavoratori a domicilio (Tribunale di Rovigo 18 novembre 2000). La situazione complessiva è quella rappresentata nella tabella che segue.



LICENZIAMENTO COLLETTIVO: LAVORATORI UTILI AL SUPERAMENTO DELLE 15 UNITÀ	
Inclusi nel computo	Esclusi dal computo
<ul style="list-style-type: none"> • dirigenti • operari, impiegati e quadri assunti a tempo indeterminato • lavoratori a tempo determinato, ove il loro impiego sia continuativo e rilevante • lavoratori occupati con regime di telelavoro • lavoratori con contratto intermittente (in pro- 	<ul style="list-style-type: none"> • lavoratori con contratto di inserimento • lavoratori con contratto di reinserimento • lavoratori somministrati a tempo determinato • lavoratori somministrati a tempo

<p>porzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre)</p> <ul style="list-style-type: none"> • lavoratori con contratto ripartito (ormai scomparsi) • apprendisti • lavoratori part time (in proporzione all'orario effetto rispetto a quelli full time) 	<p>indeterminato</p> <ul style="list-style-type: none"> • lavoratori a domicilio • collaboratori coordinati e continuativi • collaboratori coordinati e continuativi a progetto (ormai scomparsi) • soci lavoratori; • associati in partecipazione • lavoratori dell'impresa familiare • tirocinanti e stagisti • lavoratori autonomi titolari di partita IVA
---	---

Va ricordato che il particolare criterio di computo dei lavoratori a tempo parziale opera anche con riguardo alla soglia dei 5 lavoratori da licenziare. Infatti, secondo parte della giurisprudenza (cfr. Tribunale di Torre Annunziata 11 marzo 2009) non è qualificabile come collettivo ai sensi dell'art. 24 della legge n. 223/1991 il licenziamento intimato, nell'arco di 120 giorni, a 5 dipendenti a tempo parziale: anche in questo caso, infatti, si deve applicare anche il principio generale per cui i lavoratori a tempo parziale si computano in proporzione all'orario effettivamente svolto.

5.5 Comunicazione preventiva

La legge 23 luglio 1991, n. 223, all'articolo 4, dispone che l'impresa che si avvale della procedura di licenziamento collettivo deve fornire preventiva comunicazione scritta alle rappresentanza sindacali aziendali (RSA) o alle rappresentanza sindacali unitarie (RSU) e alle rispettive associazioni di categoria.



Ricorda

In mancanza delle RSA o RSU, la comunicazione va fatta alle sole associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, in quest'ultimo caso anche per il tramite dell'associazione datoriale alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

Non solo, una copia della comunicazione di avvio deve essere inoltre trasmessa:

- a. all'Amministrazione Regionale competente; ovvero
- b. all'Amministrazione Provinciale nelle realtà in cui le Regioni hanno delegato tali competenze.

Invece, la comunicazione deve essere inviata al Ministero del Lavoro qualora la procedura riguardi più unità produttive aventi sede in diverse regioni.

L'articolo 4, comma 3, della legge 23 luglio 1991, n. 223, dispone inoltre che, a pena di inefficacia, la comunicazione scritta deve contenere l'indicazione dei seguenti elementi:

- a. motivi che determinano la situazione di eccedenza;
- b. motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla situazione ed evitare, in tutto o in parte, il licenziamento collettivo;

5. Licenziamento collettivo

- c. numero, collocazione aziendale e profili professionali del personale eccedente, nonché personale abitualmente impiegato;
- d. tempi di attuazione del programma di riduzione del personale; ed eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione del programma medesimo;
- e. metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva.

Inoltre, alla comunicazione va allegata copia della ricevuta del versamento all'INPS, a titolo di anticipazione sulla somma di cui all'articolo 5, comma 4, della medesima legge n. 223/1991 (ossia una somma pari a 6 volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante al lavoratore), di una somma pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti.



Ricorda

La Riforma Fornero ha modificato il comma 12 dell'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, il quale ora dispone che gli eventuali vizi della comunicazione di cui al comma 2 possono essere sanati, ad ogni effetto, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo. L'accordo volto a sanare il vizio procedurale, come affermato dalla giurisprudenza, deve fare riferimento esplicito al vizio dal quale la procedura risulta affetta (in questo senso, Tribunale di Verona, ordinanza 14 maggio 2013, n. 2648).

Da ultimo va ricordato che il comma 15-bis dell'articolo 4 dispone che gli obblighi di informazione, consultazione e comunicazione devono essere adempiuti indipendentemente dal fatto che le decisioni relative all'apertura delle procedure di licenziamento collettivo siano assunte dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli. Il datore che viola tali obblighi non può eccepire a propria difesa la mancata trasmissione delle informazioni relative alla decisione che ha determinato l'apertura delle predette procedure da parte dell'impresa che lo controlla.

5.6 Svolgimento della procedura

Per espressa previsione normativa, la procedura è articolata in due fasi: l'esperimento anche della seconda è condizionato unicamente all'eventuale fallimento della fase iniziale.

Prima fase - Dopo che il datore di lavoro ha inviato la comunicazione alla controparte sindacale e per conoscenza (a seconda dei casi) alla provincia, alla regione o al Ministero, proprio la controparte sindacale, tramite le RSA o RSU e le rispettive associazioni, può fare richiesta - entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione dell'azienda - di un esame congiunto, allo scopo di:

- a. esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale;
- b. esaminare le possibilità del differente utilizzo del personale in esubero, o di una sua parte, nell'ambito dell'impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro. Ove non sia possibile evitare la riduzione di personale, va esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati.

I rappresentanti sindacali dei lavoratori per esplicita previsione della legge (ma anche l'impresa) possono farsi assistere, ove lo ritengano opportuno, da esperti ossia, normalmente da funzionari delle rispettive organizzazioni sindacali di appartenenza ovvero da professionisti.

**Attenzione**

Il comma 6 dell'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, dispone che questa prima fase della procedura deve essere esaurita entro 45 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione che è stata inviata da parte dell'impresa; l'impresa stessa fornisce all'ufficio della regione (o della provincia) competente comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi dell'eventuale esito negativo. Analoga comunicazione scritta può essere inviata dalle associazioni sindacali dei lavoratori.

Seconda fase – Nel caso in cui la prima fase della procedura non abbia avuto esito positivo, e non sia stato quindi possibile trovare alcun accordo, è prevista un secondo giro di “consultazioni”, la cui durata è diversificata a seconda del numero di dipendenti coinvolti dalla procedura di licenziamento collettivo (cfr. tabella che segue).



DURATA DELLA SECONDA FASE DELLA PROCEDURA	
Numero dei soggetti interessati dalla procedura di licenziamento collettivo compreso tra 5 e 9 unità	15 giorni
Numero dei soggetti interessati dalla procedura di licenziamento collettivo pari o superiore a 10 unità	30 giorni

La seconda fase prende avvio con una convocazione che viene inviata a seguito della ricezione della lettera con la quale l'impresa comunica il fallimento della prima fase. La convocazione è inviata a cura:

- della provincia, se questa è stata delegata dalla regione;
- della regione, nel caso in cui l'eccedenza di personale riguardi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione;
- del ministero del lavoro, nel caso in cui l'eccedenza di personale riguardi unità produttive ubicate in diverse regioni.

È espressamente previsto che la pubblica amministrazione che ha preso in carico la procedura possa formulare delle proprie proposte per il raggiungimento di un accordo.

Secondo quanto precisato dal Ministero del lavoro, con la circolare n. 64 del 20 settembre 2000, l'esame a tre (PA, azienda e sindacati, eventualmente assistiti dai professionisti di loro fiducia) deve svolgersi presso gli uffici della Regione se le unità interessate agli esuberi sono situate in una stessa regione (anche in province diverse); oppure presso il Ministero del lavoro se le unità operative sono ubicate in regioni diverse.

5.7 Conclusione della procedura

Una volta che sia stato esperito il confronto con il sindacato e gli uffici competenti in ambito provinciale, regionale o ministeriale, occorre distinguere i casi in cui l'esito sia positivo, per tale intendendosi quello che prevede la salvaguardia dei posti di lavoro (ovvero anche le dimissioni incentivate o la risoluzione consensuale), da quelli nei quali – viceversa – non sia stata rinvenuta altra soluzione che il licenziamento.

Esito positivo della procedura – In questo caso, il comma 11 dell'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, dispone che gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di licenziamento collettivo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte.

Nessuna questione si pone, invece, per l'adibizione a mansioni "equivalenti", cui il lavoratore non può opporsi, tantomeno qualora sia stata attivata una procedura di licenziamento collettivo, posto che essa rientra nei normali poteri del datore di lavoro.



Ricorda

Il comma 13 dell'articolo 4 della legge n. 223/1991 dispone che i lavoratori ammessi al trattamento di cassa integrazione, al termine del periodo di godimento del trattamento di integrazione salariale, rientrano in azienda.

Esito negativo della procedura – Invece, qualora non siano state rinvenute soluzioni alternative – e anche in mancanza di accordo con la controparte sindacale – al termine del duplice giro di consultazioni l'impresa può licenziare ovvero, per le aziende destinatarie della cassa integrazione guadagni straordinaria, collocare in mobilità impiegati, operai e quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno degli interessati il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso.

Infine, entro 7 giorni dalla comunicazione dei recessi, l'elenco dei lavoratori licenziati va comunicato per iscritto alla Regione (o Provincia in caso di delega), alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria.

Per ogni lavoratore licenziato, la comunicazione deve contenere quanto segue:

- a. nominativo;
- b. luogo di residenza;
- c. qualifica;
- d. livello di inquadramento;
- e. età;
- f. carichi di famiglia;

ma soprattutto deve essere evidenziata la puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta.

5.8 Individuazione dei lavoratori da licenziare

La norma di riferimento è l'articolo 5, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, secondo cui l'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire, in relazione alle esigenze tecnico produttive e organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2 (ovvero le rappresentanze sindacali aziendali, le rappresentanze sindacali unitarie e le rispettive associazioni di categoria), ovvero in mancanza di questi contratti, nel rispetto dei seguenti criteri, in concorso tra loro:

- a. carichi di famiglia;
- b. anzianità (esclusa quella convenzionalmente attribuita da parte del datore al dipendente, in quanto esulante dai parametri definibili come "oggettivi": Cass. ord. 4 maggio 2022, n. 14057);
- c. esigenze tecnico produttive ed organizzative.

Non solo, il successivo comma 2, dispone quanto segue:

1. non è possibile licenziare le dipendenti di sesso femminile in una percentuale superiore a quella della manodopera femminile occupata con riguardo alle mansioni prese in considerazione, ossia interessate dalla riduzione del personale;
2. la riduzione del personale attuata tramite il licenziamento collettivo non può comportare il mancato rispetto della quota di riserva prevista all'articolo 3 della legge n. 68/1999.

Poiché la scelta dei lavoratori da licenziare, attuata tramite l'individuazione dei criteri concordati con il sindacato e – soprattutto – il loro rispetto da parte del datore di lavoro costituiscono uno dei temi più controversi, si è ritenuto utile riportare una sintetica ma aggiornata rassegna di giurisprudenza, onde fare il punto sui principi comunemente affermati nelle aule dei tribunali.



CRITERI DI SCELTA NEL LICENZIAMENTO COLLETTIVO: RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA		
Argomento	Principio	Estremi
Ambito nel quale operare la scelta: singolo reparto o intera azienda	La riduzione del personale deve, in linea generale, investire l'intero ambito aziendale, potendo essere limitata a specifici rami d'azienda solo se caratterizzati da autonomia e da specificità delle professionalità utilizzate che devono risultare infungibili rispetto alle altre	Cass. 31 ottobre 2013, n. 24575
	La scelta dei lavoratori da licenziare deve, in linea generale, investire l'intero ambito aziendale, potendo essere limitata a specifici rami d'azienda solo se caratterizzati da autonomia e specificità delle professionalità utilizzate, infungibili rispetto alle altre	Cass. 10 luglio 2013, n. 17119
	La platea dei lavoratori interessati dalla riduzione di personale può essere limitata ai soli addetti a un determinato reparto o settore se ricorrono, in relazione al progetto di ristrutturazione, oggettive esigenze tecniche e/o produttive, restando onere del datore provare il fatto che giustifica il più ristretto ambito nel quale la scelta è stata effettuata	Cass. 12 febbraio 2013, n. 3330
	Nel caso in cui il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo a una sola e specifica unità produttiva, la platea dei lavoratori interessati può essere limitata agli addetti a tale unità sulla base di oggettive esigenze aziendali; in tal caso il datore di lavoro deve indicare nella comunicazione ex art. 4, comma 3, della legge n. 223/1991 sia le ragioni alla base della limitazione dei licenziamenti ai soli dipendenti dell'unità o settore in questione, sia le ragioni per cui non ritiene di oviare ad alcuni licenziamenti con il trasferimento ad unità produttive geograficamente vicine a quella soppressa o ridotta.	Cass. 11 dicembre 2012, n. 22655
	La corretta applicazione dei criteri di scelta non consente al datore di lavoro di limitare la scelta dei lavoratori	Tribunale di Milano 14



CRITERI DI SCELTA NEL LICENZIAMENTO COLLETTIVO: RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA		
Argomento	Principio	Estremi
	ratori in esubero fra gli addetti all'unità soppressa, in ipotesi di esistenza di altre unità presso le quali siano addetti lavoratori con profili professionali analoghi	novembre 2012
	Nel caso in cui il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca solo a una singola unità produttiva o specifico settore dell'azienda, la comparazione dei lavoratori, per individuare quelli da avviare alla mobilità, non deve necessariamente interessare l'intera azienda, ma può avvenire, secondo una legittima scelta dell'imprenditore ispirata al criterio legale delle esigenze tecnico-produttive, nell'ambito della singola unità produttiva, ovvero del settore interessato alla ristrutturazione, in quanto ciò non sia il frutto di una determinazione unilaterale del datore, ma sia obiettivamente giustificato dalle esigenze organizzative che hanno dato luogo alla riduzione di personale	Cass. 12 novembre 2012, n. 19644
	L'applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità può essere ristretta in un ambito più limitato rispetto al complesso aziendale, ma ciò può avvenire non in base ad una determinazione unilaterale del datore di lavoro bensì esclusivamente se la predeterminazione del campo di selezione sia giustificata da esigenze tecnico-produttive	Cass. 10 luglio 2012, n. 11550
	Nel caso in cui il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, la platea dei lavoratori interessati può essere limitata agli addetti ad un determinato reparto o settore solo sulla base di oggettive esigenze aziendali, in relazione al progetto di ristrutturazione aziendale, ed è onere del datore provare il fatto che determina l'oggettiva limitazione di queste esigenze e giustificare il più ristretto spazio nel quale la scelta è stata effettuata.	Cass. 3 maggio 2011, n. 9711
	È possibile limitare la scelta dei lavoratori da estromettere agli addetti ad un dato reparto o sede territoriale, a condizione che il datore indichi nella comunicazione di apertura della procedura le ragioni di tale decisione e i motivi per i quali non si procede, invece, al loro trasferimento a unità produttive site nelle vicinanze.	Cass. 10 gennaio 2023, n. 410
Accordo sindacale e	La contrattazione collettiva è libera di scegliere qual-	Cass. 13



CRITERI DI SCELTA NEL LICENZIAMENTO COLLETTIVO: RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA		
Argomento	Principio	Estremi
criteri di scelta	siasi criterio, purché esso sia tale, e cioè sia un criterio e non direttamente la scelta e sia rivolto a tutelare gli interessi dei lavoratori nella logica della riduzione delle conseguenze negative dei licenziamenti e non sia, infine, discriminatorio.	gennaio 2012, n. 391
	I criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità, individuati dai contratti collettivi ai sensi dell'art. 5 della legge 23 luglio 1991, n. 223, devono essere, tutti e integralmente, basati su elementi oggettivi e verificabili, in modo da consentire la formazione di una graduatoria rigida e da essere controllabili in fase applicativa, e non possono implicare valutazioni di carattere discrezionale, neanche sotto forma di possibile deroga all'applicazione di criteri in sé oggettivi.	Cass. 9 giugno 2011, n. 12544
Criteri di scelta: lavoratori prossimi alla pensione	È legittimo l'accordo con i sindacati che, nell'ambito delle misure idonee a ridurre l'impatto sociale dei licenziamenti, adotti il criterio della scelta del possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione.	Cass. 9 maggio 2013, n. 10985
	È legittimo l'accordo con i sindacati che, nell'ambito delle misure idonee a ridurre l'impatto sociale dei licenziamenti, adotti il criterio della scelta del possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione.	Cass. 1 marzo 2013, n. 5143
	È legittimo l'accordo con i sindacati che, nell'ambito delle misure idonee a ridurre l'impatto sociale dei licenziamenti, adotti il criterio della scelta del possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione.	Cass. 20 febbraio 2013, n. 4186
	È legittimo l'accordo tra i sindacati e l'azienda, che intende procedere a una riduzione di personale, di mettere in mobilità solo i lavoratori più vicini alla pensione.	Cass. 26 aprile 2011, n. 9348
Contenuto della comunicazione nella quale si indicano i criteri di scelta	La comunicazione di cui all'articolo 4, comma 9, legge 23 luglio 1991, n. 223, che fa obbligo di indicare "puntualmente" le modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, è finalizzata a consentire ai diretti interessati, alle OO.SS. e agli organi amministrativi di controllare la correttezza dell'operazione e la rispondenza agli accordi raggiunti: a tal fine non è sufficiente la trasmissione dell'elenco dei lavoratori licenziati e la comunicazione dei criteri di scelta concordati con le organizzazioni sindacali	Cass. 10 luglio 2013, n. 17119
Rifiuto del passaggio a part time	È legittimo il criterio di scelta che individui tra i lavoratori da licenziare tutti coloro che abbiano rifiutato	Tribunale di Bari 16



CRITERI DI SCELTA NEL LICENZIAMENTO COLLETTIVO: RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA		
Argomento	Principio	Estremi
	il passaggio all'orario di lavoro a tempo parziale, stante il raggiungimento di un accordo in tal senso in sede sindacale.	maggio 2013
Criteri di scelta: esplicitazione	Il datore non può limitarsi all'indicazione di formule generiche, ripetitive dei principi normativi, ma deve, nella comunicazione, operare una valutazione comparativa delle posizioni dei dipendenti potenzialmente interessati al provvedimento, quanto meno con riguardo alle situazioni raffrontabili per livello di specializzazione.	Tribunale S. M. Capua Vetere 25 marzo 2013
	Il datore ha l'obbligo di comunicare il criterio di selezione adottato con puntuale indicazione delle modalità con cui sono stati applicati i criteri di scelta, perché solo così il lavoratore può contestare che la scelta sia stata fatta in effettiva e precisa applicazione di tale criterio.	Tribunale di Piacenza 23 marzo 2009
Criteri di scelta: divieto di discriminazione	La determinazione negoziale dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare deve rispettare non solo il principio di non discriminazione, sancito dall'art. 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ma anche il principio di razionalità, alla stregua del quale i criteri concordati devono avere i caratteri dell'obiettività e della generalità, operando senza discriminazioni tra i dipendenti, cercando di ridurre al minimo l'impatto sociale, e scegliendo, nei limiti in cui ciò sia consentito dalle esigenze oggettive a fondamento della riduzione del personale, di espellere i lavoratori che, per vari motivi, anche personali, subiscono ragionevolmente un danno comparativamente minore.	Cass. 20 marzo 2013, n. 6959
Facoltà del lavoratore di adire il giudice	Il singolo lavoratore ha diritto di non aderire ad associazioni sindacali e di verificare, eventualmente anche attraverso ricorso al giudice, la concreta e genuina applicazione dei criteri di scelta del personale da licenziare come enunciati nel corso della procedura di cui all'art. 4 della legge n. 223/1991.	Cass. 21 gennaio 2013, n. 1315
Individuazione con "punteggio"	Nel caso in cui l'accordo sindacale individui per la scelta dei lavoratori da licenziare il cd. "criterio a punti", esso deve essere ancorato a parametri oggettivi, al fine di evitare eccessivi margini di discrezionalità nella selezione.	Tribunale di Padova 27 novembre 2012
Contenuto della comunicazione di avvio della procedura	La comunicazione di avvio della procedura di mobilità, ai sensi dell'art. 4, comma 3, della legge n. 223/1991, deve specificare i "profili professionali del personale eccedente" e non può limitarsi	Cass. 22 giugno 2012, n. 10424



CRITERI DI SCELTA NEL LICENZIAMENTO COLLETTIVO: RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA		
Argomento	Principio	Estremi
	all'indicazione generica delle categorie di personale in esubero (operai, intermedi, impiegati, quadri e dirigenti), non essendo tale generica indicazione sufficiente a concretizzare il piano di ristrutturazione aziendale, mentre la successiva conclusione di un accordo sindacale, nell'ambito della procedura di consultazione non sana il difetto della comunicazione iniziale se anche l'accordo non contiene la specificazione dei profili professionali dei lavoratori destinatari del licenziamento.	

5.9 Violazione dei criteri di scelta e degli obblighi formali

Le possibili violazioni che possono essere commesse da parte del datore di lavoro attengono a quanto segue: mancanza della forma scritta quanto alla comunicazione del recesso al singolo lavoratore; comminazione del recesso senza che sia stata rispettata la procedura sindacale e, infine, violazione dei criteri di scelta concordati con la controparte.

Mancanza della forma scritta - Anche nel caso di licenziamento collettivo, dopo che sia stata esperita la procedura di consultazione sindacale, il recesso deve essere comunicato in forma scritta a tutti i singoli lavoratori interessati. L'omissione della comunicazione scritta, a seguito di regolare impugnazione e di esito positivo del giudizio, comporta il diritto del lavoratore a quanto segue:

- a. reintegrazione nel posto di lavoro; e anche
- b. risarcimento del danno mediante il pagamento di un'indennità economica quantificata con riferimento all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento e fino a quello della effettiva reintegrazione (detratto l'*aliunde perceptum*), con un ammontare minimo pari a 5 mensilità, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, della legge 23 luglio 1991, n. 223, che rimanda all'articolo 18, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Termini di impugnazione - È condizione essenziale che il lavoratore rispetti i nuovi termini e le modalità previste per l'impugnazione del recesso, che sono regolati dall'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il quale dispone quanto segue:

1. il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso;
2. l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso;
3. qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

Omesso rispetto della procedura sindacale – Altra ipotesi da considerare è quella sanzionata dal comma 3 dell'articolo 5 della legge 23 luglio 1991, n. 223, secondo cui "in caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, si applica il regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto articolo 18". In pratica, nel caso in cui il datore proceda al licenziamento collettivo senza aver preventivamente avviato e regolarmente esperito la procedura sindacale, il lavoratore si avvale della tutela prevista per i licenziamenti individuali per motivi economici, nel caso dei datori con più di 15 dipendenti. Ne consegue che, in tal caso, la situazione è la seguente:

- a. il giudice conferma la risoluzione del rapporto di lavoro, senza poter in alcun modo disporre la reintegrazione del lavoratore nel proprio precedente posto di lavoro;
- b. il datore è condannato a pagare un'indennità economica che oscilla tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Violazione dei criteri di scelta – Ancora il comma 3 dell'articolo 5 della legge 23 luglio 1991, n. 223, dispone che "in caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1, ossia di quelli concordati con la controparte sindacale, si applica il regime di cui al quarto comma del medesimo articolo 18".



Articolo 18, comma 4, della legge 20 maggio 1970, n. 300

4. Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

Siamo nell'ambito della disciplina che regola le conseguenze del licenziamento disciplinare illegittimo per l'insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili.

In tal caso, e quindi anche nel nostro, ossia nell'ipotesi di violazione dei criteri di scelta nell'ambito del licenziamento collettivo, il giudice:

- a. annulla il licenziamento;

- b. condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione: in ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto;
- c. condanna il datore di lavoro anche al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione.



Ricorda

In base al combinato disposto dell'art. 5, co. 3, della legge 23 luglio 1991, n. 223; e dell'articolo art. 1, co. 46, della legge 28 giugno 2012, n. 92, infine, a seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro pari a 15 mensilità.

Infine, secondo quanto precisato dall'articolo 24, comma 1 *ter*, della legge 23 luglio 1991, n. 223, le disposizioni di cui all'articolo 5, comma 3, ultimo periodo, non si applicano al recesso intimato da datori di lavoro non imprenditori che svolgono, senza fini di lucro, attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

In tal caso quindi non trovano applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono, senza fini di lucro, attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, le norme sul diritto del lavoratore alla reintegrazione nel posto di lavoro in caso di violazione dei criteri di scelta. In questi casi si fa luogo solamente al risarcimento del danno a favore dell'ex dipendente.

5.10 Tutele crescenti

L'articolo 10 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, dispone che:

- a. in caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del medesimo decreto; e quindi reintegrazione nel posto più risarcimento minimo pari a 5 mensilità dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR;
- b. in caso di violazione delle procedure di cui all'articolo 4, co. 12, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, co. 1, della legge n. 223/1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, co. 1. Tale norma – modificata dall'articolo 3, co. 1, del decreto legge 12 luglio 2018, n. 87 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96) – dispone che, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto alla data del licenziamento e condanna il datore al pagamento di un'indennità non soggetta a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità.

**Attenzione**

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 194 depositata l'8 novembre 2018, dopo aver precisato che, entro i limiti (minimo e massimo) dell'intervallo in cui va quantificata l'indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato, il giudice terrà conto innanzitutto dell'anzianità di servizio nonché del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e condizioni delle parti, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 3, co. 1, del decreto legislativo n. 23/2015 – sia nel testo originario che in quello modificato dall'articolo 3, co. 1, del decreto legge n. 87/2018 (legge n. 96/2018) –, limitatamente alle parole “di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio”.

Ne consegue che l'ammontare del risarcimento oscillerà tra un minimo di 6 e un massimo di 36 mensilità e sarà determinato, oltre che, innanzitutto, in base all'anzianità di servizio, anche tenendo conto di quanto segue:

- a. numero di dipendenti occupati;
- b. dimensioni dell'attività economica;
- c. comportamento e condizioni delle parti.

Viene quindi meno il criterio di calcolo meramente economico che faceva riferimento unicamente agli anni di servizio maturati dal lavoratore.

**Attenzione**

La Corte di Giustizia Europea ha dichiarato conforme al diritto dell'Unione europea l'articolo 10 del decreto legislativo n. 23/2015, nella parte in cui dispone che, in caso di violazione dei criteri di scelta, ai lavoratori soggetti al contratto a tutele crescenti (e quindi assunti dal 7 marzo 2015 in poi) non si applica la reintegrazione nel posto ma spetta unicamente il diritto al risarcimento del danno nella misura tra 6 e 36 mensilità (sentenza 17 marzo 2021, n. C-652/19).

Da ultimo, si segnala che la Corte costituzionale, con la sentenza 22 gennaio 2024, n. 7, ha dichiarato non fondate le questioni di legittimità degli articoli 3, co. 1, e 10 del D.Lgs. n. 23/2015, il quale, in attuazione della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183 (cd. *Jobs Act*), ha introdotto il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio. In particolare, la Corte d'Appello di Napoli aveva censurato la disciplina dei licenziamenti collettivi quanto alle conseguenze della violazione dei criteri di scelta dei lavoratori in esubero che prevede una tutela indennitaria – compensativa del danno subito dal lavoratore – ma non la tutela reintegratoria nel posto di lavoro, in simmetria con l'ipotesi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo: infatti, la legge delega citata ha escluso, per i “licenziamenti economici” di lavoratori assunti con contratti a tutele crescenti (a partire dal 7 marzo 2015), la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto e ha previsto un indennizzo economico, limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato. La Corte Costituzionale ha quindi affermato quanto segue:

- a. il riferimento contenuto nella legge delega ai “licenziamenti economici” riguarda sia quelli individuali per giustificato motivo oggettivo, sia quelli collettivi: sotto tale profilo, quindi, non c'è la violazione dei criteri direttivi della legge delega;

- b. non è fondata la censura di violazione del principio di eguaglianza, comparando i lavoratori “anziani” (ossia quelli assunti fino al 6 marzo 2015), che conservano la più favorevole disciplina precedente e quindi la reintegrazione nel posto, e i lavoratori “giovani” (ossia quelli assunti dopo tale data), ai quali si applica la nuova disciplina del *Jobs Act*. Il riferimento temporale alla data di assunzione consente di differenziare le situazioni: la nuova disciplina dei licenziamenti è orientata a incentivare l'occupazione e a superare il precariato ed è pertanto prevista solo per i “giovani” lavoratori. Sul piano costituzionale, il Legislatore non era tenuto a rendere applicabile questa nuova disciplina anche a chi era già in servizio;
- c. non è inadeguata la tutela indennitaria: attualmente, al lavoratore illegittimamente licenziato all'esito di una procedura di riduzione del personale spetta un'indennità (non assoggettata a contribuzione previdenziale) di importo pari al numero di mensilità, dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, determinato dal giudice in base ai criteri indicati da questa Corte nella sentenza n. 194/2018, in misura comunque non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità.

La Corte ha inoltre segnalato che la materia, frutto di interventi normativi stratificati, non può che essere rivista in termini complessivi, che investano sia i criteri distintivi tra i regimi applicabili ai diversi datori, sia la funzione dissuasiva dei rimedi previsti per le disparate fattispecie.

5.11 Datore con almeno 250 dipendenti che intende licenziarne non meno di 50

L'articolo 1, commi da 224 a 236 (in parte modificati dall'articolo 37, co. 1, del D.L. 23 settembre 2022, n. 144, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 17 novembre 2022, n. 175), della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022), prevede una particolare procedura per i datori di lavoro con un organico di almeno 250 unità che intendono procedere al licenziamento di non meno di 50 dipendenti. Nel dettaglio vale quanto segue:

- a. per garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo, il datore in possesso dei requisiti dimensionali di cui al comma 225 (ossia che, nell'anno precedente, abbia occupato con contratto subordinato, apprendisti e dirigenti inclusi, mediamente almeno 250 dipendenti) che intenda procedere alla chiusura di una sede, di uno stabilimento, di una filiale, o di un ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale, con cessazione definitiva della relativa attività e con licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50, deve comunicare per iscritto (anche tramite l'associazione dei datori alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato) l'intenzione di procedere alla chiusura alle RSA o alla RSU nonché alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, contestualmente, alle regioni interessate, al Ministero del Lavoro e a quello dello sviluppo economico nonché all'ANPAL (comma 224);
- b. sono esclusi dall'ambito di applicazione della nuova procedura i datori in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario che ne rendono probabile la crisi o l'insolvenza e che possono accedere alla procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa di cui al decreto legge 24 agosto 2021, n. 118, convertito in legge n. 147/2021 (comma 226);
- c. la comunicazione di cui al comma 224 è effettuata almeno 180 giorni prima dell'avvio della procedura sindacale di cui all'articolo 4 della legge n. 223/1991, e indica: ragioni economiche, finanziarie, tecniche o organizzative della chiusura; numero e profili professionali del personale occupato; termine entro cui è prevista la chiusura. I licenziamenti collettivi (nonché quelli individuali per giustificato motivo oggettivo) intimati senza la comunicazione o prima dello scadere del termine di 180 giorni ovvero del minor termine entro il quale è sottoscritto il piano di cui al comma 233 sono nulli (comma 227);

5. Licenziamento collettivo

- d. entro 60 giorni dalla comunicazione di cui al comma 224, il datore elabora un piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura e lo presenta alle rappresentanze sindacali di cui al comma 224 e contestualmente alle regioni interessate, al Ministero del Lavoro, al Ministero dello sviluppo economico e all'ANPAL. Il piano non può avere una durata superiore a 12 mesi e indica: azioni programmate per salvaguardare i livelli occupazionali e interventi per la gestione non traumatica dei possibili esuberi (ricorso ad ammortizzatori sociali, ricollocazione presso altro datore e misure di incentivo all'esodo); azioni volte alla rioccupazione o all'autoimpiego (che possono essere cofinanziate dalle regioni nell'ambito delle rispettive misure di politica attiva del lavoro: comma 230), quali formazione e riqualificazione professionale anche ricorrendo ai fondi interprofessionali; prospettive di cessione dell'azienda o di suoi rami con finalità di continuazione dell'attività, anche mediante cessione dell'azienda, o di suoi rami, ai lavoratori o a cooperative da essi costituite; eventuali progetti di riconversione del sito produttivo, anche per finalità socio-culturali a favore del territorio interessato; tempi e modalità di attuazione delle azioni previste (comma 228);
- e. i lavoratori interessati dal piano di cui sopra, sottoscritto ai sensi del comma 231, possono beneficiare del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, nel limite massimo di spesa di 35,1 milioni di euro per il 2022, 71,5 milioni di euro per il 2023, 72,5 milioni di euro per il 2024, 73,6 milioni di euro per il 2025, 74,7 milioni di euro per il 2026, 75,7 milioni di euro per il 2027, 76,9 milioni di euro per il 2028, 78 milioni di euro per il 2029, 79,1 milioni di euro per il 2030 e 80,3 milioni di euro annui dal 2031. L'Inps monitora il limite di spesa e, se emerge che è esso è stato raggiunto, anche in via prospettica, non considera ulteriori domande (comma 229);
- f. entro 120 giorni dalla sua presentazione, il piano di cui al comma 228 è discusso con le rappresentanze sindacali di cui al comma 224, alla presenza dei rappresentanti delle regioni interessate, del Ministero del Lavoro, del Ministero dello sviluppo economico e dell'ANPAL. In caso di accordo sindacale, si procede alla sottoscrizione del piano, a seguito del quale il datore assume l'impegno di realizzare le azioni in esso contenute nei tempi e con le modalità programmate; in caso di accordo sindacale, se il datore avvia, al termine del piano, la procedura di licenziamento collettivo, non si applica l'articolo 2, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (comma 231);
- g. i lavoratori interessati dal piano di cui al comma 228 accedono al programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) di cui all'articolo 1, comma 324, della legge 30 dicembre 2020, n. 178: a tal fine, i nominativi dei lavoratori coinvolti sono comunicati all'ANPAL che li mette a disposizione delle regioni interessate (comma 232);
- h. prima della conclusione dell'esame del piano e della sua eventuale sottoscrizione, il datore non può avviare la procedura di licenziamento collettivo (né intimare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo) (comma 233);
- i. il datore comunica mensilmente ai soggetti di cui al comma 224 lo stato di attuazione del piano, dando evidenza del rispetto dei tempi e delle modalità di attuazione, nonché dei risultati delle azioni intraprese (comma 234);
- j. in mancanza di presentazione del piano o qualora esso non contenga gli elementi di cui al comma 228, il datore deve pagare il contributo di cui all'articolo 2, comma 35, della legge n. 92/2012, in misura pari al doppio, e qualora avvii la procedura di licenziamento collettivo non opera il citato articolo 2, comma 35. La verifica formale sulla sussistenza, nel piano presentato, degli elementi di cui al comma 228 è effettuata dalla struttura per le crisi d'impresa di cui all'articolo 1, comma 852, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. In caso di mancata sottoscrizione del piano da parte delle organizzazioni sindacali, il datore è tenuto a pagare il contributo di cui all'articolo 2, co. 35, della legge n. 92/2012, aumentato del 500%. In caso di sottoscrizione del piano, il datore comunica mensilmente ai soggetti di cui al comma 224 lo stato di attuazione, dando evidenza del rispet-

to dei tempi e delle modalità di attuazione, nonché dei risultati delle azioni intraprese. Il datore dà comunque evidenza della mancata presentazione del piano ovvero del mancato raggiungimento dell'accordo sindacale di cui al comma 231 nella dichiarazione di carattere non finanziario di cui al D.Lgs. 30 dicembre 2016, n. 254 (comma 235).



Riferimenti normativi

- Articoli 4, 5, 8, 9 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223
- Articolo 3, comma 1, del decreto legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96
- Articolo 1, commi da 224 a 236, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022)

6. Licenziamento del dirigente

La risoluzione del rapporto di lavoro intimata da parte del datore di lavoro nei confronti di un lavoratore inquadrato nella categoria dei dirigenti presenta alcune peculiarità in ragione del particolare rapporto di fiducia che lega il dirigente all'azienda.

6.1 Nozione di dirigente

L'articolo 2095 del codice civile dispone che i prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai. L'individuazione dei requisiti per l'appartenenza alla categoria dei dirigenti è rimessa al contratto collettivo, in base all'ampiezza dei poteri attribuiti al dipendente e al suo grado di autonomia. È altresì possibile che la qualifica di dirigente sia attribuita, a prescindere dall'effettivo svolgimento di tale ruolo nell'organizzazione aziendale, quale trattamento di miglior favore, e quindi anche in sede di accordo individuale. Tra le altre peculiarità va evidenziato che al personale inquadrato nella qualifica dirigenziale non si applicano le limitazioni relative all'orario di lavoro.

In via generale, secondo quanto affermato da parte della giurisprudenza, la figura del dirigente è connotata da autonomia e discrezionalità nello svolgimento delle proprie mansioni, così da poter influenzare la conduzione dell'azienda nel suo complesso ovvero anche di un singolo reparto.

6.2 Forma e motivazione

L'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, con particolare riguardo alla figura in esame, dispone espressamente che il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro; l'articolo 9 aggiunge che l'indennità di anzianità è dovuta al dipendente in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Anche nel caso del dirigente valgono i generali principi in materia di giusta causa e giustificato motivo (oggettivo e soggettivo) ma la giurisprudenza, normalmente ritiene sufficiente la "giustificatezza" del recesso.



Approfondimenti

La Corte di Cassazione (sentenza 9 luglio 2015, n. 14301), ha affermato che la nozione di giustificatezza del licenziamento del dirigente, per la particolare configurazione di tale rapporto di lavoro, non si identifica con quella di giusta causa o giustificato motivo ex art. 1 della legge n. 604/1966, potendo rilevare qualsiasi motivo, se apprezzabile sul piano del diritto, idoneo a turbare il legame di fiducia con il datore. Ciò, tuttavia, presuppone che il licenziamento contenga una motivazione coerente e sia fondato su ragioni apprezzabili che ne escludano l'arbitrarietà: e quindi il recesso deve ricollegarsi a interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento e dunque a ragioni obiettive ed effettive (che permettano la verifica di tali interessi), operando sempre il principio di buona fede e correttezza quale limite al potere datoriale.

6.3 Licenziamento discriminatorio, nullo e orale

La tutela prevista in caso di licenziamento discriminatorio, nullo e orale (ossia che non sia stato intimato in forma scritta) si applica anche al dirigente: questo è quanto dispone l'articolo 18, comma da 1 a 3, della legge 20 maggio 1970, n. 300. In particolare, le norme citate dispongono quanto segue:

1. il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché intimato solo in forma orale, perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione;



Approfondimenti

L'articolo 1345 del codice civile dispone che il contratto è illecito quando le parti si sono determinate a concluderlo esclusivamente per un motivo illecito comune ad entrambe.

2. il giudice, con la sentenza di cui sopra, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative: in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali;

3. fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto sopra, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale: la richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

6.4 Dirigenti Industria

Il CCNL per i dirigenti delle imprese industriali, oltre a ribadire la necessità della forma scritta tanto per l'atto di recesso quanto per la specificazione dei motivi, dispone che il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione che è stata adottata dall'azienda, ovvero nel caso in cui detta motivazione non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio arbitrale, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del licenziamento. Tali disposizioni, salva la comunicazione per iscritto, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei

6. Licenziamento del dirigente

confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbia comunque superato i 67 anni di età.

In questo settore opera un Collegio arbitrale, la cui competenza territoriale, fatto salvo eventuale diverso accordo, è stabilita con riferimento all'ultima sede di lavoro del dirigente: esso ha il compito di esperire, in via preliminare, il tentativo di conciliazione. Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, anche in assenza di motivazione o in contumacia di una delle parti, emetterà il proprio lodo entro 60 giorni dalla data di riunione, salva la facoltà del Presidente di disporre di una proroga fino a un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura.

Ebbene, con l'eccezione dei casi di licenziamento nullo, per i quali trova applicazione la disciplina di legge di cui sopra, ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato e accolga quindi il ricorso del dirigente, disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, un'indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, omnicomprensiva, stabilita in base all'anzianità di servizio del dirigente.



DIRIGENTI INDUSTRIA: INDENNITÀ PER LICENZIAMENTO INGIUSTIFICATO	
Anzianità aziendale	Misura dell'indennità
fino a 2 anni	2 mensilità pari al corrispettivo del preavviso
oltre a 2 e sino a 6 anni	da 4 a 8 mensilità pari al corrispettivo del preavviso
oltre i 6 e sino a 10 anni	da 8 a 12 mensilità pari al corrispettivo del preavviso
oltre i 10 e sino a 15 anni	da 12 a 18 mensilità pari al corrispettivo del preavviso
oltre 15 anni	da 18 a 24 mensilità pari al corrispettivo del preavviso

Va evidenziato che tali disposizioni non si applicano nei casi di licenziamento collettivo.

6.5 Dirigenti Commercio

Il CCNL per i dirigenti delle imprese commerciali, dispone che chi recede dal contratto di lavoro a tempo indeterminato deve darne comunicazione scritta all'altra parte e che, in caso di cessazione del rapporto, sono dovuti al dirigente:

- il trattamento di fine rapporto;
- i ratei di mensilità supplementari maturati;
- l'eventuale indennità sostitutiva per ferie non godute;
- nell'ipotesi di rapporto a tempo indeterminato, fatto salvo quanto previsto dall'art. 2119 del codice civile, l'eventuale indennità sostitutiva del preavviso.



Approfondimenti

L'articolo 2119 del codice civile dispone che ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità sostitutiva del preavviso. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto:

- a) fino al 14 luglio 2022: il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda;
- b) dal 15 luglio 2022: la liquidazione coatta amministrativa dell'impresa: gli effetti della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro sono regolati dal codice della crisi e dell'insolvenza.

Tale CCNL, oltre a disporre che, nel caso di licenziamento, il datore di lavoro è tenuto a indicarne contestualmente la motivazione, prevede il ricorso al Collegio Arbitrale (che è competente in ogni caso di licenziamento), stabilisce che – salva l'ipotesi di licenziamento per giusta causa – in caso di recesso da parte del datore di lavoro dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, è dovuto al dirigente un preavviso, in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda, in qualsiasi qualifica, pari a:

- o 6 mesi: fino a 4 anni di servizio;
- o 8 mesi: da 4 a 8 anni di servizio;
- o 10 mesi: da 8 a 12 anni di servizio;
- o 12 mesi: oltre i 12 anni di servizio.



Attenzione

Con effetto per i licenziamenti comminati a decorrere dal 1° ottobre 2011, in caso di licenziamento di dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia, le mensilità di preavviso di cui sopra saranno sostituite da un preavviso unico pari a 30 giorni, integrato dalle mensilità eventualmente necessarie per conseguire l'effettivo accesso al trattamento pensionistico.

Durante il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, valgono tutte le disposizioni economiche e normative e le norme previdenziali e assistenziali previste dalle leggi e contratti in vigore e loro eventuali variazioni. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, avrà decorrenza dal 1° giorno del mese successivo alla data del ricevimento della comunicazione del licenziamento e pertanto l'azienda è tenuta a retribuire per intero anche il mese in cui è stata ricevuta la comunicazione di licenziamento.

6.6 Impugnazione del licenziamento

Anche nel caso di licenziamento intimato nei confronti di un dirigente trovano applicazione le regole ordinarie previste dall'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e quindi:

1. il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso;
2. l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni;
3. dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro; o
4. dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso;

6. Licenziamento del dirigente

5. qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.



Riferimenti normativi

- Articolo 2119 del codice civile
- Articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604
- Articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300

7. Licenziamento del rappresentante sindacale

La risoluzione del rapporto di lavoro intimata da parte del datore di lavoro nei confronti di un lavoratore inquadrato nella categoria dei rappresentanti sindacali presenta alcune peculiarità quanto alla tutela, che è rafforzata rispetto alla generalità dei casi.

7.1 Campo di applicazione

L'articolo 22 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) individua quali soggetti particolarmente tutelati i lavoratori dipendenti che siano:

- a. dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) di cui al precedente art. 19; ovvero
- b. candidati e membri di commissione interna.



Attenzione

A queste figure, in base agli sviluppi del diritto del lavoro e sindacale, vanno aggiunti i membri della rappresentanza sindacale unitaria, ossia delle RSU, i quali quindi godono di tutti i diritti e le tutele garantite ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.

7.2 Regime di tutela

Ai sensi dell'articolo 18, comma 11, dello Statuto dei lavoratori, il giudice, su istanza congiunta:

- a. del lavoratore; e
- b. del sindacato cui il dipendente aderisce o conferisce mandato;

in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro quando ritenga irrilevanti ovvero insufficienti gli elementi di prova forniti da parte del datore di lavoro.



Attenzione

In base ai principi generali del diritto del lavoro, l'onere di dimostrare la sussistenza della giusta causa ovvero del giustificato motivo (oggettivo o soggettivo) di licenziamento, ricade sempre sul datore di lavoro.

In base a quanto previsto dal comma 12, l'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice che l'ha pronunciata, da proporsi nel termine perentorio di 10 giorni decorrente dalla pronuncia dell'ordinanza se avvenuta in udienza ovvero dalla comunicazione dell'ordinanza medesima.

Il reclamo può essere presentato:

7. Licenziamento del rappresentante sindacale

- a. con semplice dichiarazione nel verbale d'udienza; o,
- b. con ricorso al giudice istruttore.



Fattispecie	Disciplina applicabile
Reclamo presentato in udienza	Ove le parti lo richiedano, il giudice assegna nella stessa udienza il termine per la comunicazione di una memoria, e quello successivo per la comunicazione di una replica
Reclamo proposto con ricorso	Il reclamo è comunicato a mezzo della cancelleria alle altre parti, insieme al decreto (in calce) del giudice istruttore, che assegna un termine per la comunicazione dell'eventuale memoria di risposta. Scaduti i predetti termini, il collegio provvede entro i 15 giorni successivi.



Ricorda

L'ordinanza con la quale il giudice dispone la reintegra del lavoratore, può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Secondo quanto previsto dall'articolo 18, comma 14, dello Statuto dei lavoratori, il datore di lavoro che non ottemperi alla sentenza o all'ordinanza di reintegrazione, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.



Attenzione

A parere della giurisprudenza (cfr. Cass. 18 giugno 2012, n. 9965), il datore di lavoro è tenuto al pagamento di cui sopra anche nel caso in cui egli, pur non riammettendo in servizio il dirigente sindacale e non consentendogli quindi di riprendere l'attività lavorativa vera e propria, gli riconosca unicamente il diritto di accedere agli impianti per lo svolgimento dell'attività sindacale.

7.3 Casistica giurisprudenziale

Tra le decisioni che riguardano la fattispecie in esame, meritano una citazione le seguenti:

- a. Corte di Cassazione, ordinanza 12 novembre 2024, n. 29135, che ha dichiarato legittimo il licenziamento per giusta causa comminato al dipendente che, nei due giorni per i quali aveva ottenuto permessi sindacali, non aveva svolto alcuna attività sindacale ed era risultato fuori regione per motivi personali (nella fattispecie si era recato a Foligno in compagnia del figlio che doveva partecipare alle prove selettive per l'arruolamento volontario nelle Forze Armate);
- b. Tribunale di Brescia 10 ottobre 2013, che ha ritenuto legittimo il licenziamento disciplinare del rappresentante sindacale che, in occasione di una riunione con la direzione aziendale, ha pronunciato un'espressione gravemente offensiva nei confronti dell'amministratore delegato, diretta a colpire, con volontà discriminatoria, il genere femminile cui il medesimo appartiene;
- c. Tribunale di Cosenza 24 ottobre 2000, secondo cui non vi è profilo di antisindacalità della condotta datoriale quando il licenziamento di un rappresentante per la sicurezza sia stato adottato

- per giustificato motivo oggettivo (nel caso di specie: la crisi aziendale persistente al termine del periodo di integrazione salariale);
- d. Pretura di Milano 20 giugno 1994, che ha ritenuto antisindacale il licenziamento di un rappresentante sindacale, nel caso in cui risulti accertata l'esistenza di indizi obiettivi e concordanti che evidenziano una volontà del datore di lavoro di impedire l'esercizio di attività sindacali in azienda;
 - e. Pretura di Milano 21 febbraio 1994, secondo cui il licenziamento di un rappresentante sindacale, mentre manifesta e lotta in difesa dei colleghi, è sproporzionato laddove si collega con la manifestazione sindacale cui è connesso e va perciò rimosso con la reintegrazione in azienda.



Riferimenti normativi

- Articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300

8. Licenziamento disciplinare ante tutele crescenti: datori di grandi dimensioni

Il licenziamento disciplinare, che può essere motivato dalla giusta causa ovvero dal giustificato motivo soggettivo, costituisce la sanzione massima (ossia la più grave) a disposizione del datore di lavoro a fronte della condotta non corretta tenuta da parte di un proprio dipendente. Di seguito esaminiamo le regole per la validità del licenziamento da parte dei datori di lavoro che occupano un numero di addetti superiore a 15 (quindi almeno 16), e nei cui confronti non si applicano le nuove disposizioni in materia di contratto a tutele crescenti.

Il licenziamento disciplinare, che costituisce la sanzione massima che il datore di lavoro ha a disposizione per contrastare la condotta illecita di un proprio dipendente, è fondato sulla giusta causa ovvero sul giustificato motivo soggettivo.

La giusta causa, secondo quanto previsto dall'articolo 2119 del codice civile, si configura in presenza di una situazione tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro. In tale ipotesi ciascun contraente, e quindi anche il lavoratore, può recedere dal contratto:

- a. prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato; ovvero
- b. senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato.

La nozione di giustificato motivo soggettivo è invece contenuta nell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604. In base a tale norma, il licenziamento per il giustificato motivo soggettivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore.

A parere della giurisprudenza, costituiscono (a titolo esemplificativo) giusta causa ovvero giustificato motivo di licenziamento i seguenti comportamenti:

- a. il furto commesso ai danni del datore, di colleghi o clienti;
- b. la rissa sul posto di lavoro;
- c. l'aggressione ai danni del datore o di colleghi;
- d. una grave e prolungata assenza ingiustificata;
- e. la violazione dell'obbligo di reperibilità e lo svolgimento di altre attività durante un periodo di assenza per malattia.



Ricorda

Ai sensi dell'articolo 2119, co. 2, cod. civ., non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto la liquidazione coatta amministrativa dell'impresa: gli effetti della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro sono regolati dal codice della crisi e dell'insolvenza.

8.1 Campo di applicazione

Le disposizioni in materia di licenziamento disciplinare, e non solo, sono assai diversificate a seconda che si applichi o meno il contratto a tutele crescenti, ossia quanto previsto dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (tali disposizioni sono entrate in vigore il 7 marzo 2015). In questa sede esaminiamo

mo le regole vigenti per i “vecchi dipendenti”, intendendosi per tali quelli assunti entro e non oltre il 6 marzo 2015, e che sono occupati presso un datore che, a tale ultima data già disponeva di una forza occupazione superiore alle 15 unità, e che quindi al 6 marzo 2015 aveva già assunto almeno 16 lavoratori subordinati. La norma cui fare riferimento per individuare il datore di lavoro di “minori”, ovvero “maggiori”, dimensioni quanto al numero dei dipendenti impiegati è l’articolo 18, comma 8, della legge 20 maggio 1970, n. 300, in base al quale sono considerati datori di lavoro di maggiori dimensioni, coloro che ricadono in una di queste situazioni:

- a. hanno una sola unità produttiva (intesa come sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo in cui ha avuto luogo il licenziamento), nella quale prestano la propria attività più di 15 dipendenti (ovvero più di 5, se si tratta di imprenditore agricolo), nessuno dei quali è stato assunto dopo il 6 marzo 2015;
- b. hanno – all’interno del territorio del medesimo comune – due o più unità produttive, nelle quali, sommando tutti i lavoratori, prestano la propria attività più di 15 dipendenti (ovvero più di 5, se si tratta di imprenditore agricolo), nessuno dei quali è stato assunto dopo il 6 marzo 2015;
- c. hanno più unità produttive in diversi comuni e, sommando tutti i dipendenti occupati all’interno del territorio italiano, il datore di lavoro ha più di 60 dipendenti: anche in questo caso conta anche la data di assunzione, che non deve essere successiva al 6 marzo 2015.



Approfondimenti

Il concetto di unità produttiva è ricavabile da un consolidato orientamento giurisprudenziale che considera tale ogni articolazione autonoma dell’impresa, che sia idonea ad espletare – in tutto o solo parzialmente – la funzione produttiva dell’impresa, ossia l’attività di produzione di beni o di servizi costituente l’oggetto sociale aziendale.



Esempio

Se il datore di lavoro ha assunto, tutti entro il 6 marzo 2015, 61 dipendenti, e ne occupa, rispettivamente, 15 a Milano, 1 a Torino e 45 a Roma, è considerato datore di lavoro di “maggiori dimensioni” in quanto, a prescindere dal numero di dipendenti impiegati in ciascuna unità produttiva, occupa più di 60 lavoratori su tutto il territorio nazionale.

Se il datore di lavoro occupa nell’unità produttiva 20 dipendenti di cui 18 assunti, per esempio, il 15 luglio 1995, e 2 assunti il 10 ottobre 2015, i primi 18 sono soggetti alle norme dello Statuto dei Lavoratori, mentre agli altri dipendenti si applica il contratto a tutele crescenti, ossia le disposizioni di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

8.2 Criteri di computo dell’organico

Poiché, in caso di contestazione della legittimità del licenziamento, oltre alla data di assunzione – ai fini dell’applicazione delle regole della legge 15 luglio 1966, n. 604; della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori); ovvero del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Contratto a tutele crescenti) – conta anche l’organico occupato da parte del datore di lavoro, diventa di fondamentale importanza capire quali sono i criteri per conteggiare i dipendenti.



Ricorda

In presenza di dubbi circa l'effettiva consistenza dell'organico, a parere della giurisprudenza è il datore di lavoro, specie se il dipendente chiede la tutela spettante ai dipendenti delle aziende di maggiori dimensioni, a dover dimostrare che, invece, egli occupava, al momento del licenziamento, non più di 15 lavoratori. Secondo buona parte della giurisprudenza, e anche in base a quanto è stato precisato da parte del Ministero del lavoro (si veda la circolare 16 gennaio 2013, n. 3), tale conteggio deve fare riferimento al criterio della "normale occupazione", ossia al periodo degli ultimi 6 mesi che hanno preceduto il licenziamento.

Ebbene, l'articolo 18, comma 9, della legge 20 maggio 1970, n. 300, oltre alla previsione relativa ai 15 dipendenti, dispone esplicitamente quanto segue:

- a. ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui sopra si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore;
- b. non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale;
- c. il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Tale disposizione va integrata con quanto segue:

1. i lavoratori assunti con la qualifica di apprendista sono esclusi dal computo dell'organico;
2. i lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono computati con riferimento all'attività effettivamente prestata nell'arco di ciascun semestre;
3. i lavoratori in somministrazione sono esclusi dal computo dell'organico dell'utilizzatore (essi sono infatti dipendenti dell'agenzia di somministrazione);
4. salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro;
5. i lavoratori a tempo parziale, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, sono calcolati in proporzione all'orario effettivamente svolto, rapportato al tempo pieno.



Esempio

Se un datore di lavoro ha assunto, nel 2014, 15 dipendenti e – in qualunque altra data – occupa anche un lavoratore somministrato – egli ha comunque 15 dipendenti e quindi non è soggetto alle regole che stiamo esponendo.

8.3 Forma e procedura

La comminazione del licenziamento disciplinare, a prescindere dal numero di dipendenti occupati, deve tassativamente avvenire in forma scritta; ma non basta. Infatti, la comunicazione scritta deve altresì indicare – o, meglio ancora, deve specificare – i motivi, ossia le ragioni che hanno indotto il dato-

re di lavoro a recedere dal rapporto. Tali ragioni devono evidentemente essere le medesime che hanno formato oggetto della precedente contestazione disciplinare.



Attenzione

Se il licenziamento è legittimo (ossia se la contestazione disciplinare è fondata e sussiste una grave violazione, da parte del dipendente, ai propri doveri) ma inefficace – ossia se esso è stato intimato in violazione del requisito di motivazione – il giudice dichiara risolto il rapporto con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore al pagamento di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale, tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tal riguardo, a meno che il giudice, su richiesta del lavoratore, accerti la sussistenza anche di un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo delle tutele appena descritte, quelle previste in caso di licenziamento discriminatorio, nullo od orale ovvero di licenziamento disciplinare o per giustificato motivo oggettivo dichiarato illegittimo.



Ricorda

Il datore di lavoro che intende procedere all'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti di un proprio dipendente deve attenersi in maniera rigorosa alla procedura di cui all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori. L'inosservanza della procedura disciplinare determina l'applicazione dell'articolo 18, comma 6, della legge 20 maggio 1970, n. 300, ossia della medesima tutela prevista in caso di licenziamento inefficace per violazione del requisito motivazionale. Per la trattazione approfondita dell'argomento si rinvia all'apposita scheda *"Procedimento disciplinare"*.

Una volta comunicata l'intenzione di recedere dal rapporto a tempo indeterminato per ragioni disciplinari (non per giusta causa, dato che in questo caso il preavviso non è previsto), il datore di lavoro – in base a quanto previsto dall'articolo 2118, del codice civile – deve corrispondere al dipendente interessato dal licenziamento per giustificato motivo soggettivo un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso (cd. "indennità sostitutiva del preavviso").

8.4 Revoca del licenziamento

L'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), dispone che, nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo (che deve avvenire, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione di licenziamento), il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dalle disposizioni vigenti.

In pratica, entro 15 giorni dall'avvenuta impugnazione del recesso, il datore di lavoro può revocarlo, obbligando di fatto il lavoratore a riprendere servizio, erogandogli solamente le retribuzioni perdute per il periodo nel corso del quale il licenziamento ha avuto effetto.

Ad avviso della giurisprudenza, il termine ultimo per la revoca del licenziamento (pari a 15 giorni dalla comunicazione della sua impugnativa) va individuato nel momento di invio della comunicazione al lavoratore e non in quello della sua acquisita conoscenza, perché l'atto di autotutela del datore costituisce esercizio di un diritto potestativo che produce subito la modifica della sfera giuridica del destinatario (Cass. ordinanza 14 giugno 2024, n. 16630).

8.5 Regime di tutela in caso di illegittimità del recesso

A seguito dell'impugnazione da parte del dipendente, sulla questione – in assenza di conciliazione della causa (giudiziale o extragiudiziale) tra le parti – si pronuncia il giudice, il quale, se rileva che non ricorrono gli estremi del licenziamento disciplinare, applica quanto previsto dall'articolo 18, commi 4 e 5, dello Statuto dei Lavoratori.

Reintegrazione nel posto di lavoro – In base a tale norma, nel caso in cui il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa per insussistenza del fatto contestato ovvero perché la condotta tenuta dal lavoratore rientra tra quelle punibili con una sanzione conservativa in base alle previsioni della contrattazione collettiva o dei codici disciplinari applicabili, egli annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro:

a. alla reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro: a seguito dell'ordine di reintegrazione (che esige che il lavoratore sia ricollocato nel luogo e nelle mansioni originarie, ferma la facoltà per il datore di disporre, con successivo provvedimento, il trasferimento ad altra unità produttiva, ove ne ricorrano le condizioni tecniche, organizzative e produttive di cui all'articolo 2103 del codice civile, salva la dimostrata impossibilità – la cui prova incombe sul datore – dovuta a insussistenza di posti comportanti l'espletamento delle ultime mansioni o di mansioni equivalenti: Cass. ordinanza 10 luglio 2024, n. 18892), se il dipendente non riprende servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro, il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto. In luogo della reintegrazione nel posto, il lavoratore ha la facoltà di chiedere al datore, entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza ovvero dall'invito a riprendere servizio (ove anteriore alla predetta comunicazione), la corresponsione di un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto non soggetta a contribuzione previdenziale;



Ricorda

La Corte di Cassazione, in una recentissima sentenza (Cass. 15 gennaio 2016, n. 2013), con riferimento al momento ultimo a partire dal quale è possibile far decorrere il termine decadenziale di 30 giorni per la richiesta dell'indennità sostitutiva della reintegra, ha precisato che alla formale comunicazione di deposito della sentenza può essere equiparata la conoscenza della stessa che il lavoratore abbia comunque acquisito in modo completo ed esatto. Tale conoscenza può essere comprovata dalla notifica della sentenza – effettuata dallo stesso lavoratore – ai fini esecutivi del risarcimento del danno da licenziamento illegittimo.

b. al pagamento di un'indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto: la misura di tale indennità è commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione;

c. al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione – maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di

sanzioni per omessa o ritardata contribuzione – per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall’illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative; in quest’ultimo caso, se i contributi riguardano un’altra gestione previdenziale, essi sono imputati d’ufficio alla gestione corrispondente all’attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro.



Attenzione

La Corte Costituzionale, con sentenza 24 aprile 2018, n. 86, ha dichiarato non fondata la questione di legittimità dell’articolo 18, comma 4, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) nella parte in cui prevede che – a seguito della dichiarazione di illegittimità del licenziamento da parte del giudice – il datore sia libero o meno di procedere alla riammissione in servizio del lavoratore che abbia ottenuto una sentenza di reintegrazione nel posto, potendo limitarsi a erogare l’indennità economica ivi prevista. In tal caso, ossia ove il datore abbia preferito pagare l’indennità al dipendente, senza materialmente riammetterlo al lavoro (ossia senza reintegrarlo), egli può di fatto “scommettere” sull’esito del successivo grado di giudizio, e in caso di vittoria (ossia ove il recesso sia successivamente dichiarato legittimo) ha titolo a chiedere la restituzione delle indennità pagate sino a quel momento. Lo stesso datore, invece, ove abbia reintegrato il dipendente, e quindi abbia ottenuto la controprestazione lavorativa, anche ove vinca nel successivo grado di giudizio, potrà risolvere immediatamente il rapporto ma senza che gli debba essere restituito alcunché.

Solo risarcimento del danno – Nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del licenziamento disciplinare (giustificato motivo soggettivo ovvero giusta causa) dedotti dal datore di lavoro, il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore al pagamento di un’indennità risarcitoria (omnicomprensiva) determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto, tendendo conto dell’anzianità del lavoratore, del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell’attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.



DATORI DI GRANDI DIMENSIONI: TUTELA IN CASO DI LICENZIAMENTO DISCIPLINARE			
Fattispecie	Risarcimento	Reintegra	Altre conseguenze
Insussistenza del fatto contestato	Massimo 12 mensilità della retribuzione globale di fatto	SI ⁽¹⁾	Versamento contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegra
Il fatto integra una condotta punibile con una sanzione conservativa		SI ⁽¹⁾	
Altre ipotesi di illegittimità del recesso	Da 12 a 24 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto	NO	Non previste

⁽¹⁾ Il lavoratore, in luogo della reintegra, ha la facoltà di chiedere al datore di lavoro, entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza ovvero dall’invito a riprendere servizio (ove anteriore alla predetta comunicazione), la corresponsione di un’indennità pari a 15

8. Licenziamento disciplinare ante tutele crescenti: datori di grandi dimensioni

mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.



Riferimenti normativi

- Articoli 2118 e 2119 del codice civile
- Articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604
- Articoli 7 e 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300

9. Licenziamento disciplinare ante tutele crescenti: datori di piccole dimensioni

Il licenziamento disciplinare, che può essere motivato dalla giusta causa ovvero dal giustificato motivo soggettivo, costituisce la sanzione massima (ossia la più grave) a disposizione del datore di lavoro a fronte della condotta non corretta tenuta da parte di un proprio dipendente. Di seguito esaminiamo le regole per la validità del licenziamento da parte dei datori di lavoro che occupano un numero ridotto di addetti (normalmente fino a 15), e nei cui confronti non si applicano le nuove disposizioni in materia di contratto a tutele crescenti.

9.1 Nozione di giusta causa e di giustificato motivo soggettivo

Il licenziamento disciplinare, che costituisce la sanzione massima che il datore di lavoro ha a disposizione per contrastare la condotta illecita di un proprio dipendente, è fondato sulla giusta causa ovvero sul giustificato motivo soggettivo.

La giusta causa, secondo quanto previsto dall'articolo 2119 del codice civile, si configura in presenza di una situazione tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro. In tale ipotesi ciascun contraente, e quindi anche il lavoratore, può recedere dal contratto:

- a. prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato; ovvero
- b. senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato.

La nozione di giustificato motivo soggettivo è invece contenuta nell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604: in base a tale norma, il licenziamento per il giustificato motivo soggettivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore.

A parere della giurisprudenza, costituiscono (a titolo esemplificativo) giusta causa ovvero giustificato motivo di licenziamento i seguenti comportamenti:

- a. il furto commesso ai danni del datore, di colleghi o clienti;
- b. la rissa sul posto di lavoro;
- c. l'aggressione ai danni del datore o di colleghi;
- d. una grave e prolungata assenza ingiustificata;
- e. la violazione dell'obbligo di reperibilità e lo svolgimento di altre attività durante un periodo di assenza per malattia.



Ricorda

Ai sensi dell'articolo 2119, co. 2, cod. civ., non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto la liquidazione coatta amministrativa dell'impresa: gli effetti della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro sono regolati dal codice della crisi e dell'insolvenza.

9.2 Campo di applicazione

Le disposizioni in materia di licenziamento disciplinare, e non solo, sono assai diversificate a seconda che si applichi o meno il contratto a tutele crescenti, ossia quanto previsto dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (tali disposizioni sono entrate in vigore il 7 marzo 2015). In questa sede esaminiamo le regole vigenti per i “vecchi dipendenti”, intendendosi per tali quelli assunti entro e non oltre il 6 marzo 2015, e che sono occupati presso un datore che ha una forza occupazionale pari – al massimo – a 15 unità nella singola unità produttiva e che, comunque, non ne ha più di 60 in tutto. La norma cui fare riferimento ai fini dell’individuazione del datore di lavoro di “minori”, ovvero “maggiori”, dimensioni quanto al numero dei dipendenti impiegati è l’articolo 18, comma 8, della legge 20 maggio 1970, n. 300, in base al quale sono considerati datori di lavoro di minori dimensioni, coloro che ricadono in una delle seguenti situazioni:

- a. hanno una sola unità produttiva (intesa come sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo in cui ha avuto luogo il licenziamento), nella quale prestano la propria attività da 1 a 15 dipendenti (fino ad un massimo di 5, se si tratta di imprenditore agricolo), nessuno dei quali è stato assunto dopo il 6 marzo 2015;
- b. hanno – all’interno del territorio del medesimo comune – due o più unità produttive, nelle quali, sommando tutti i lavoratori, prestano la propria attività non più di 15 dipendenti (fino ad un massimo di 5, se si tratta di imprenditore agricolo), nessuno dei quali è stato assunto dopo il 6 marzo 2015;
- c. hanno più unità produttive in diversi comuni (in ciascuno dei quali non sono impiegati più di 15 dipendenti) e, sommando tutti i dipendenti occupati all’interno del territorio italiano, il datore di lavoro ha una forza occupazionale pari al massimo a 60 unità: anche in questo caso conta anche la data di assunzione, che non deve essere successiva al 6 marzo 2015.



Approfondimenti

Il concetto di unità produttiva è ricavabile da un consolidato orientamento giurisprudenziale il quale considera tale ogni articolazione autonoma dell’impresa, che sia idonea ad espletare – in tutto o solo parzialmente – la funzione produttiva dell’impresa, ossia l’attività di produzione di beni o di servizi costituente l’oggetto sociale aziendale.



Esempio

Se il datore di lavoro ha assunto, tutti entro il 6 marzo 2015, 60 dipendenti, e ne occupa, rispettivamente, 15 a Milano e 45 a Roma, è considerato datore di lavoro di “minori dimensioni” solo per quanto riguarda la sede di Milano.

Se il datore di lavoro occupa due soli dipendenti, il primo dei quali è stato assunto, per esempio, il 15 luglio 1995, e un altro assunto il 10 ottobre 2015, il primo è soggetto alle norme di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, e il secondo al contratto a tutele crescenti, ossia a quanto previsto dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9.3 Criteri di computo dell’organico

Poiché, in caso di contestazione della legittimità del licenziamento, oltre alla data di assunzione – ai fini dell’applicazione delle regole della legge 15 luglio 1966, n. 604; della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori); ovvero del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Contratto a tutele crescenti) –

ti) – conta anche l'organico occupato da parte del datore di lavoro, diventa di fondamentale importanza capire quali sono i criteri per conteggiare i dipendenti.



Ricorda

In presenza di dubbi circa l'effettiva consistenza dell'organico, a parere della giurisprudenza è il datore di lavoro, specie se il dipendente chiede la tutela spettante ai dipendenti delle aziende di maggiori dimensioni, a dover dimostrare che, invece, egli occupava, al momento del licenziamento, non più di 15 lavoratori. Secondo buona parte della giurisprudenza, e anche in base a quanto è stato precisato da parte del Ministero del lavoro (si veda la circolare 16 gennaio 2013, n. 3), tale conteggio deve fare riferimento al criterio della "normale occupazione", ossia al periodo degli ultimi 6 mesi che hanno preceduto il licenziamento.

Ebbene, l'articolo 18, comma 9, della legge 20 maggio 1970, n. 300, oltre alla previsione relativa ai 15 dipendenti, dispone esplicitamente quanto segue:

- a. ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui sopra si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore;
- b. non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale;
- c. il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Tale disposizione va integrata con quanto segue:

1. i lavoratori assunti con la qualifica di apprendista sono esclusi dal computo dell'organico;
2. i lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono computati con riferimento all'attività effettivamente prestata nell'arco di ciascun semestre;
3. i lavoratori in somministrazione sono esclusi dal computo dell'organico dell'utilizzatore (essi sono infatti dipendenti dell'agenzia di somministrazione);
4. salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro;
5. i lavoratori a tempo parziale, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, sono calcolati in proporzione all'orario effettivamente svolto, rapportato al tempo pieno.



Esempio

Se un datore di lavoro ha assunto, nel 2014, 15 dipendenti e – in qualunque altra data – occupa anche un lavoratore somministrato – egli ha comunque 15 dipendenti ed è quindi soggetto alle regole che stiamo esponendo.

9.4 Forma e procedura

La comminazione del licenziamento disciplinare, a prescindere dal numero di dipendenti occupati, deve tassativamente avvenire in forma scritta; ma non basta. Infatti, la comunicazione scritta deve altresì indicare – o, meglio ancora, deve specificare – i motivi, ossia le ragioni che hanno indotto il datore di lavoro a recedere dal rapporto. Tali ragioni devono evidentemente essere le medesime che hanno formato oggetto di contestazione disciplinare.

La norma non prevede nulla circa il regime di tutela applicabile nell'ipotesi di licenziamento intimato da parte di un datore di piccole dimensioni violando il requisito di motivazione; tuttavia, la Corte Costituzionale, nella sentenza 16 luglio 2020, n. 150, ha affermato che il datore che non raggiunge le dimensioni di cui all'articolo 18, comma 8, dello Statuto dei Lavoratori, e sia quindi assoggettato alla tutela obbligatoria, è tenuto a corrispondere, nell'ipotesi di vizi formali diversi dall'inosservanza della forma scritta del licenziamento, un'indennità determinata secondo le regole dell'articolo 8 della legge n. 604/1966 in un "importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti", accresciuto in rapporto all'anzianità di servizio.



Ricorda

Il datore di lavoro che intende procedere all'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti di un proprio dipendente deve osservare la procedura di cui all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori. La norma non prevede espressamente alcuna sanzione per l'inosservanza del procedimento disciplinare nel caso delle PMI. La giurisprudenza sul punto risulta divisa: alcune sentenze hanno dichiarato l'inefficacia del recesso intimato in violazione della procedura in questione, altre si sono pronunciate a favore della sua validità (in tal caso il giudice, non di rado, ha condannato il datore di lavoro al pagamento dell'indennità prevista in caso di licenziamento illegittimo); in senso conforme a tale seconda interpretazione si è pronunciata la Corte Costituzionale (sentenza 16 luglio 2020, n. 150). Per la trattazione approfondita dell'argomento si rinvia all'apposita scheda "*Procedimento disciplinare*".

Una volta comunicata l'intenzione di recedere dal rapporto a tempo indeterminato per giusta causa in relazione alla sussistenza di un giustificato motivo soggettivo di licenziamento (e quindi, non per giusta causa), il datore di lavoro – in base a quanto previsto dall'articolo 2118 del codice civile – deve corrispondere al dipendente interessato dal licenziamento un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso (cd. "indennità sostitutiva del preavviso").

9.5 Revoca del licenziamento

L'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), dispone che, nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo (che deve avvenire, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione di licenziamento), il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dalle disposizioni vigenti.

In pratica, entro 15 giorni dall'avvenuta impugnazione del recesso, il datore di lavoro può revocarlo, obbligando di fatto il lavoratore a riprendere servizio, erogandogli solamente le retribuzioni perse per il periodo nel corso del quale il licenziamento ha avuto effetto.

Ad avviso della giurisprudenza, il termine ultimo per la revoca del licenziamento (pari a 15 giorni dalla comunicazione della sua impugnativa) va individuato nel momento di invio della comunicazione al lavoratore e non in quello della sua acquisita conoscenza, perché l'atto di autotutela del datore costituisce esercizio di un diritto potestativo che produce subito la modifica della sfera giuridica del destinatario (Cass. ordinanza 14 giugno 2024, n. 16630).

9.6 Regime di tutela in caso di illegittimità del recesso

A seguito dell'impugnazione da parte del dipendente, sulla questione – in assenza di conciliazione della causa (giudiziale o extragiudiziale) tra le parti – si pronuncia il giudice, il quale, se rileva che non ricorrono gli estremi del licenziamento disciplinare, applica quanto previsto dall'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

In base a tale norma, se il giudice accerta che non ricorrono gli estremi della giusta causa ovvero del giustificato motivo soggettivo, il datore di lavoro è tenuto:

- a. a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di 3 giorni o, in via alternativa;
- b. a risarcire il danno corrispondendo al dipendente un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.



Attenzione

Se il giudice dichiara illegittimo il licenziamento, la scelta tra la riassunzione e il risarcimento del danno – nella misura che è stata stabilita dal giudice – spetta unicamente al datore di lavoro, il quale, di norma, preferisce pagare il danno. Se, invece, il datore di lavoro riassume il dipendente, quest'ultimo non ha diritto ad alcuna somma a titolo di risarcimento del danno in relazione al periodo nel corso del quale il rapporto è stato interrotto per effetto del licenziamento.

Se il datore di lavoro ha optato per la riassunzione, comunicando quindi tale decisione al dipendente, il rapporto viene costituito *ex novo*, entro 3 giorni dalla decisione del giudice, e nulla è dovuto per il periodo di tempo intercorso tra il licenziamento e la riassunzione.

Nello stabilire la somma a titolo di risarcimento, il giudice tiene conto dei seguenti elementi:

1. numero dei dipendenti occupati;
2. dimensioni dell'impresa;
3. anzianità di servizio del prestatore di lavoro;
4. comportamento e condizioni delle parti.

Inoltre, la stessa norma dispone anche che la misura massima della predetta indennità può essere maggiorata:

- a. fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 10 anni; e
- b. fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 20 anni;

9. Licenziamento disciplinare ante tutele crescenti: datori di piccole dimensioni

a condizione che, in entrambi i casi, essi siano dipendenti da un datore di lavoro che occupa più di 15 prestatori di lavoro, ovviamente non tutti nella medesima unità produttiva o nel medesimo comune, e sempre che il datore di lavoro non occupi, in tutto il territorio italiano, più di 60 dipendenti.



Datori di lavoro di minori dimensioni: importi del risarcimento (in alternativa a riassunzione) ⁽¹⁾		
Organico del datore	Anzianità di servizio	Misura del risarcimento
Fino a 15 dipendenti	qualunque	da 2,5 a 6 mensilità
da 16 dipendenti in su	superiore a 10 anni	da 2,5 a 10 mensilità
	superiore a 20 anni	da 2,5 a 14 mensilità
<p>⁽¹⁾ Il datore di lavoro non deve occupare più di 15 dipendenti nel comune in cui è avvenuto il licenziamento né più di 60 dipendenti in tutto il territorio nazionale. Le regole di cui sopra si applicano solo ai "vecchi" dipendenti.</p>		



Riferimenti normativi

- Articoli 2118 e 2119 del codice civile
- Articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604
- Articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604
- Articoli 7 e 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300

10. Licenziamento disciplinare post tutele crescenti: datori di grandi dimensioni

Il licenziamento disciplinare, che può essere motivato dalla giusta causa ovvero dal giustificato motivo soggettivo, costituisce la sanzione massima (ossia la più grave) a disposizione del datore di lavoro a fronte della condotta non corretta tenuta da parte di un proprio dipendente. Di seguito esaminiamo le regole per la validità del licenziamento da parte dei datori di lavoro che occupano un numero di addetti superiore a 15 (quindi almeno 16), e nei cui confronti si applicano le nuove disposizioni in materia di contratto a tutele crescenti.

10.1 Nozione di giusta causa e di giustificato motivo soggettivo

Il licenziamento disciplinare, che costituisce la sanzione massima che il datore di lavoro ha a disposizione per contrastare la condotta illecita di un proprio dipendente, è fondato sulla giusta causa ovvero sul giustificato motivo soggettivo.

La giusta causa, secondo quanto previsto dall'articolo 2119 del codice civile, si configura in presenza di una situazione tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro. In tale ipotesi ciascun contraente, e quindi anche il lavoratore, può recedere dal contratto:

- a. prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato; ovvero
- b. senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato.

La nozione di giustificato motivo soggettivo è invece contenuta nell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604: in base a tale norma, il licenziamento per il giustificato motivo soggettivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore.

A parere della giurisprudenza, costituiscono (a titolo esemplificativo) giusta causa ovvero giustificato motivo di licenziamento i seguenti comportamenti:

- a. il furto commesso ai danni del datore, di colleghi o clienti;
- b. la rissa sul posto di lavoro;
- c. l'aggressione ai danni del datore o di colleghi;
- d. una grave e prolungata assenza ingiustificata;
- e. la violazione dell'obbligo di reperibilità e lo svolgimento di altre attività durante un periodo di assenza per malattia.



Ricorda

Ai sensi dell'articolo 2119, co. 2, cod. civ., non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto la liquidazione coatta amministrativa dell'impresa: gli effetti della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro sono regolati dal codice della crisi e dell'insolvenza.

10.2 Campo di applicazione

Le disposizioni in materia di licenziamento disciplinare, e non solo, sono assai diversificate a seconda che si applichi o meno il contratto a tutele crescenti, ossia quanto previsto dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (tali disposizioni sono entrate in vigore il 7 marzo 2015). In questa sede esaminiamo le regole vigenti per i “nuovi dipendenti” (ma non solo, in un caso particolare) impiegati presso un datore che dispone di una forza occupazionale superiore a 15 unità.

In base all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, sono “nuovi dipendenti” e dunque soggetti al contratto a tutele crescenti:

- a. i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015;
- b. i lavoratori assunti con contratto a termine o di apprendistato, che è stato convertito in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015;
- c. tutti i dipendenti – inclusi quelli già in forza al marzo 2016 – di un datore di lavoro che, in conseguenza di nuove assunzioni a tempo indeterminato avvenute dal 7 marzo 2015, si trasforma in datore di “grandi dimensioni” (non è fondata la questione di legittimità costituzionale di tale previsione nella parte in cui estende l'applicazione del regime di tutela del licenziamento individuale illegittimo previsto per i contratti a tutele crescenti anche ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015: Corte Costituzionale, sentenza 19 marzo 2024, n. 44).

La norma cui fare riferimento ai fini dell'individuazione del datore di lavoro di “minori”, ovvero “maggiori”, dimensioni quanto al numero dei dipendenti impiegati è l'articolo 18, comma 8, della legge 20 maggio 1970, n. 300, in base al quale sono considerati datori di maggiori dimensioni, coloro che ricadono in una di queste situazioni:

- a. hanno una sola unità produttiva (intesa come sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo in cui ha avuto luogo il licenziamento) nella quale prestano la propria attività più di 15 dipendenti (ovvero più di 5, se si tratta di imprenditore agricolo);
- b. hanno – all'interno del territorio del medesimo comune – due o più unità produttive, nelle quali, sommando tutti i lavoratori, prestano la propria attività più di 15 dipendenti (ovvero più di 5, se si tratta di imprenditore agricolo);
- c. hanno più unità produttive in diversi comuni e, sommando tutti i dipendenti occupati all'interno del territorio italiano, il datore di lavoro ne occupa più di 60.



Approfondimenti

Il concetto di unità produttiva è ricavabile da un consolidato orientamento giurisprudenziale che considera tale ogni articolazione autonoma dell'impresa, che sia idonea ad espletare – in tutto o solo parzialmente – la funzione produttiva dell'impresa, ossia l'attività di produzione di beni o di servizi costituente l'oggetto sociale aziendale.



Esempio

Se il datore di lavoro ha in forza 61 dipendenti, tutti assunti dopo il 6 marzo 2015, di cui 12 occupati a Milano, 25 a Torino e 24 a Venezia, è considerato datore di “maggiori dimensioni” in quanto, a prescindere dal numero di dipendenti impiegati in ciascuna unità produttiva, occupa più di 60 lavoratori su tutto il territorio nazionale.

Se il datore di lavoro ha una sola unità produttiva, nella quale occupa 16 dipendenti a tempo indeterminato di cui 14 assunti, per esempio, il 15 luglio 1995, e 2 assunti il 10 ottobre 2015, è soggetto al contratto a tutele crescenti con riguardo a tutti i prestatoti di lavoro in quanto, in conseguenza delle ultime assunzioni (ossia quelle che sono state effettuate dopo il 6 marzo 2015), è venuto ad integrare il requisito dimensionale di cui all'articolo 18, comma 8, dello Statuto dei lavoratori (datore di "maggiori dimensioni").

10.3 Criteri di computo dell'organico

Poiché, in caso di contestazione della legittimità del licenziamento, oltre alla data di assunzione – ai fini dell'applicazione delle regole della legge 15 luglio 1966, n. 604; della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori); ovvero del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Contratto a tutele crescenti) – conta anche l'organico occupato da parte del datore di lavoro, diventa di fondamentale importanza capire quali sono i criteri per conteggiare i dipendenti.



Ricorda

In presenza di dubbi circa l'effettiva consistenza dell'organico, a parere della giurisprudenza è il datore di lavoro, specie se il dipendente chiede la tutela spettante ai dipendenti delle aziende di maggiori dimensioni, a dover dimostrare che, invece, egli occupava, al momento del licenziamento, non più di 15 lavoratori. Secondo buona parte della giurisprudenza, e anche in base a quanto è stato precisato da parte del Ministero del lavoro (si veda la circolare 16 gennaio 2013, n. 3), tale conteggio deve fare riferimento al criterio della "normale occupazione", ossia al periodo degli ultimi 6 mesi che hanno preceduto il licenziamento.

Ebbene, l'articolo 18, comma 9, della legge 20 maggio 1970, n. 300, oltre alla previsione relativa ai 15 dipendenti, dispone esplicitamente quanto segue:

- a. ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui sopra si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore;
- b. non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale;
- c. il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Tale disposizione va integrata con quanto di seguito esposto:

1. i lavoratori assunti con la qualifica di apprendista sono esclusi dal computo dell'organico;
2. i lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono computati con riferimento all'attività effettivamente prestata nell'arco di ciascun semestre;
3. i lavoratori in somministrazione sono esclusi dal computo dell'organico dell'utilizzatore (essi sono infatti dipendenti dell'agenzia di somministrazione);
4. salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale rilevi il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro;

10. Licenziamento disciplinare post tutele crescenti: datori di grandi dimensioni

5. i lavoratori a tempo parziale, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, sono calcolati in proporzione all'orario effettivamente svolto, rapportato al tempo pieno;
6. ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo di cui agli articoli 3, comma 1 (licenziamento illegittimo), 4 (violazione del requisito motivazionale) e 6 (offerta di conciliazione), del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale è stato impiegato nell'attività appaltata.



Esempio

Se un datore di lavoro ha assunto, nel 2016, 16 dipendenti e – in qualunque altra data – occupa anche un lavoratore somministrato, egli ha comunque 16 dipendenti ed è quindi soggetto alle regole che stiamo esponendo.

10.4 Forma e procedura

La comminazione del licenziamento disciplinare, a prescindere dal numero di dipendenti occupati, deve tassativamente:

- a. avvenire in forma scritta;
- b. indicare – o, meglio ancora, specificare – i motivi, ossia le ragioni che hanno indotto il datore di lavoro a recedere dal rapporto: tali ragioni devono evidentemente essere le medesime che hanno formato oggetto di contestazione disciplinare;



Attenzione

L'articolo 4 del decreto legislativo n. 23/2015, dispone che, se il licenziamento è intimato in violazione del requisito di motivazione, il giudice dichiara estinto il rapporto con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore al pagamento di un'indennità – non assoggettata a contribuzione previdenziale – di importo pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità, a meno che il giudice, su richiesta del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele previste in caso di licenziamento discriminatorio, nullo od orale ovvero di licenziamento disciplinare o per giustificato motivo oggettivo dichiarato illegittimo. La Corte Costituzionale (sentenza 16 luglio 2020, n. 150) ha dichiarato l'illegittimità dell'articolo 4 sopra richiamato, limitatamente alle parole "di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio"; quindi, nel rispetto dei limiti minimo e massimo fissati dal Legislatore, il giudice, nel determinare l'indennità, terrà conto *in primis* dell'anzianità di servizio, e, in chiave correttiva, con apprezzamento congruamente motivato, potrà ponderare anche altri criteri desumibili dal sistema, che concorrano a rendere la determinazione dell'indennità aderente alle particolarità del caso concreto, quali: gravità delle violazioni; numero degli occupati; dimensioni dell'impresa; comportamento e condizioni delle parti.

c. essere preceduta dall'esperimento della procedura in materia di contestazioni disciplinari di cui all'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori.



Attenzione

L'inosservanza della procedura disciplinare determina l'applicazione dell'articolo 4 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, ossia della medesima tutela prevista in caso di licenziamento intimato in violazione del requisito motivazionale. Per la trattazione approfondita dell'argomento si rinvia all'apposita scheda "*Procedimento disciplinare*".



Ricorda

Il licenziamento disciplinare intimato nei confronti di un nuovo dipendente da parte di un datore di lavoro di grandi dimensioni può essere seguito, in base a quanto previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, da un'offerta di conciliazione. Per la trattazione approfondita dell'argomento si rinvia all'apposita scheda "*Offerta di conciliazione nel contratto a tutele crescenti*".

Ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, e quindi nel solo caso di licenziamento per giustificato motivo – dato che, in presenza di una giusta causa, non si fa luogo al periodo di preavviso – il datore di lavoro, una volta comunicata l'intenzione di recedere dal rapporto a tempo indeterminato per giusta causa, deve corrispondere al dipendente interessato dal licenziamento un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso (cd. "indennità sostitutiva del preavviso"), salvo che il preavviso non sia stato regolarmente lavorato.

10.5 Revoca del licenziamento

L'articolo 5 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 dispone che, nell'ipotesi di revoca del licenziamento, a condizione che sia effettuata entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo (che deve avvenire, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione di licenziamento), il rapporto di lavoro si considera ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dalle disposizioni vigenti.

In pratica, entro 15 giorni dall'avvenuta impugnazione del recesso, il datore di lavoro può revocarlo, obbligando di fatto il lavoratore a riprendere servizio, erogandogli solamente le retribuzioni perdute per il periodo nel corso del quale il licenziamento ha avuto effetto.

Ad avviso della giurisprudenza, è sufficiente il mero invio della revoca al lavoratore (per esempio, a mezzo telegramma o PEC) nel termine prescritto di 15 giorni e non anche la ricezione da parte dello stesso nel medesimo termine (Cassazione, ordinanza 14 giugno 2024, n. 16630).

10.6 Regime di tutela in caso di illegittimità del recesso

A seguito dell'impugnazione da parte del dipendente, sulla questione – in assenza di conciliazione della causa (giudiziale o extragiudiziale), ovvero anche ove l'offerta di conciliazione ex articolo 6 del decreto legislativo n. 23/2015 non sia stata formulata o non sia stata accettata – si pronuncia il giudice, il

quale, se rileva che non ricorrono gli estremi del licenziamento disciplinare, applica quanto previsto dall'articolo 3 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

Insussistenza del fatto materiale – In base a tale norma, nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale addebitato al lavoratore – rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione in merito alla sproporzione del recesso – come pure, a seguito della sentenza della Corte Costituzionale 16 luglio 2024, n. 129, nel caso in cui tale fatto sia espressamente punito solo con una sanzione conservativa da parte del contratto collettivo applicato, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore:

a. alla reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro: a seguito dell'ordine di reintegrazione (che esige che il lavoratore sia ricollocato nel luogo e nelle mansioni originarie, ferma la facoltà per il datore di disporre, con successivo provvedimento, il trasferimento ad altra unità produttiva, ove ne ricorrano le condizioni tecniche, organizzative e produttive di cui all'articolo 2103 del codice civile, salva la dimostrata impossibilità – la cui prova incombe sul datore – dovuta a insussistenza di posti comportanti l'espletamento delle ultime mansioni o di mansioni equivalenti: Cass. ordinanza 10 luglio 2024, n. 18892), se il dipendente non riprende servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro, il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto. In luogo della reintegra, il lavoratore ha la facoltà di chiedere al datore, entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza ovvero dall'invito a riprendere servizio (ove anteriore alla predetta comunicazione), la corresponsione di un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto non soggetta a contribuzione previdenziale;



Ricorda

La Corte di Cassazione, in una recentissima sentenza (Cass. 15 gennaio 2016, n. 2013), con riferimento al momento ultimo a partire dal quale è possibile far decorrere il termine decadenziale di 30 giorni per la richiesta dell'indennità sostitutiva della reintegra, ha precisato che alla formale comunicazione di deposito della sentenza può essere equiparata la conoscenza della stessa che il lavoratore abbia comunque acquisito in modo completo ed esatto. Tale conoscenza può essere comprovata dalla notifica della sentenza – effettuata dallo stesso lavoratore – ai fini esecutivi del risarcimento del danno da licenziamento illegittimo.

b. al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo intercorrente tra il giorno del licenziamento e quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro: la misura della predetta indennità non può in ogni caso essere superiore a 12 mensilità;

c. al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva.

Altre ipotesi – Negli altri casi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo ovvero della giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – non assoggettata a contribuzione previdenziale – di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del

trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità.



Attenzione

Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, l'indennità (inclusa quella stabilita dal giudice in caso di carenza di motivazione) è riproporzionata e le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni si computano come mese intero. Se per esempio il licenziamento ha avuto luogo il 12 ottobre 2016, ai fini del calcolo del risarcimento da licenziamento illegittimo, non si tiene in considerazione il predetto mese di ottobre, in quanto esso è stato lavorato per una frazione di mese inferiore a 15 giorni.



Attenzione

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 194 depositata l'8 novembre 2018, dopo aver precisato che, entro i limiti (minimo e massimo) dell'intervallo in cui va quantificata l'indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato, il giudice terrà conto innanzitutto dell'anzianità di servizio nonché del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e condizioni delle parti, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 3, co. 1, del decreto legislativo n. 23/2015 – sia nel testo originario che in quello modificato dall'articolo 3, co. 1, del decreto legge n. 87/2018 (legge n. 96/2018) –, limitatamente alle parole "di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio".

Ne consegue che l'ammontare del risarcimento oscillerà tra un minimo di 6 e un massimo di 36 mensilità e sarà determinato, oltre che, innanzitutto, in base all'anzianità di servizio, anche tenendo conto di quanto segue:

- a. numero di dipendenti occupati;
- b. dimensioni dell'attività economica;
- c. comportamento e condizioni delle parti.

Viene quindi meno il criterio di calcolo meramente economico che faceva riferimento unicamente agli anni di servizio maturati dal lavoratore.



DATORI DI GRANDI DIMENSIONI: TUTELA PER LICENZIAMENTO DISCIPLINARE ILLEGITTIMO (DAL 14 LUGLIO 2018)			
Fattispecie	Risarcimento	Reintegra	Altre conseguenze
Insussistenza del fatto materiale contestato o fatto punito solo con una sanzione conservativa (Corte Cost. sentenza n. 129/2024)	Massimo 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	SI ⁽¹⁾	Versamento contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegra
Altre ipotesi di illegittimità del recesso	Non inferiore a 6 e non superiore a 36	NO	Non previste

	mensilità		
⁽¹⁾ Il lavoratore, in luogo della reintegra, ha la facoltà di chiedere al datore di lavoro, entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza ovvero dall'invito a riprendere servizio (ove anteriore alla predetta comunicazione), la corresponsione di un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.			



Riferimenti normativi

- Articoli 2118 e 2119 del codice civile
- Articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604
- Articoli 1 e da 3 a 8 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23
- Articoli 7 e 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300
- Articolo 3, comma 1, del decreto legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96

11. Licenziamento disciplinare post tutele crescenti: datori di piccole dimensioni

Il licenziamento disciplinare, che può essere motivato dalla giusta causa ovvero dal giustificato motivo soggettivo, costituisce la sanzione massima (ossia la più grave) a disposizione del datore di lavoro a fronte della condotta non corretta tenuta da parte di un proprio dipendente. Di seguito esaminiamo le regole per la validità del licenziamento da parte dei datori di lavoro che occupano un numero ridotto di addetti (normalmente fino a 15), e nei cui confronti si applicano le nuove disposizioni in materia di contratto a tutele crescenti.

11.1 Nozione di giusta causa e di giustificato motivo soggettivo

Il licenziamento disciplinare, che costituisce la sanzione massima che il datore di lavoro ha a disposizione per punire la condotta illecita di un proprio dipendente, è fondato sulla giusta causa ovvero sul giustificato motivo soggettivo.

La giusta causa, secondo quanto previsto dall'articolo 2119 del codice civile, si configura in presenza di una situazione tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro. In tale ipotesi ciascun contraente, e quindi anche il lavoratore, può recedere dal contratto:

- a. prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato; ovvero
- b. senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato.

La nozione di giustificato motivo soggettivo è invece contenuta nell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604: in base a tale norma, il licenziamento per il giustificato motivo soggettivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore.

A parere della giurisprudenza, costituiscono (a titolo esemplificativo) giusta causa ovvero giustificato motivo di licenziamento i seguenti comportamenti:

- a. il furto commesso ai danni del datore, di colleghi o clienti;
- b. la rissa sul posto di lavoro;
- c. l'aggressione ai danni del datore o di colleghi;
- d. una grave e prolungata assenza ingiustificata;
- e. la violazione dell'obbligo di reperibilità e lo svolgimento di altre attività durante un periodo di assenza per malattia.



Ricorda

Ai sensi dell'articolo 2119, co. 2, cod. civ., non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto la liquidazione coatta amministrativa dell'impresa: gli effetti della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro sono regolati dal codice della crisi e dell'insolvenza.

11.2 Campo di applicazione

Le disposizioni in materia di licenziamento disciplinare, e non solo, sono assai diversificate a seconda che si applichi o meno il contratto a tutele crescenti, ossia quanto previsto dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (tali disposizioni sono entrate in vigore il 7 marzo 2015). In questa sede esaminiamo le regole vigenti per i “nuovi dipendenti” impiegati presso un datore che ha una forza occupazionale pari – al massimo – a 15 unità nella singola unità produttiva e che, in ogni caso, non occupa più di 60 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

In base all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, sono “nuovi dipendenti”, e dunque soggetti al contratto a tutele crescenti, le seguenti persone:

1. i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015;
2. i lavoratori assunti con contratto a termine o di apprendistato, che è stato convertito a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015.

Invece, il comma 3 del citato articolo 1 – che disciplina l'ipotesi in cui, in conseguenza di nuove assunzioni a tempo indeterminato avvenute dal 7 marzo 2015, il datore di lavoro venga ad integrare il requisito dimensionale di cui all'articolo 18, comma 8, della legge 20 maggio 1970, n. 300 – non rileva in tale sede, in quanto relativo unicamente ai datori di lavoro di grandi dimensioni.

La norma cui fare riferimento ai fini dell'individuazione del datore di lavoro di “minori”, ovvero “maggiori”, dimensioni quanto al numero dei dipendenti impiegati è l'articolo 18, comma 8, della legge 20 maggio 1970, n. 300, in base al quale sono considerati datori di minori dimensioni, coloro che ricadono in una di queste situazioni:

- a. hanno una sola unità produttiva (intesa come sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo in cui ha avuto luogo il licenziamento) nella quale prestano la propria attività da 1 a 15 dipendenti (fino a un massimo di 5, se si tratta di imprenditore agricolo);
- b. hanno – all'interno del territorio del medesimo comune – due o più unità produttive, nelle quali, sommando tutti i lavoratori, prestano la propria attività non più di 15 dipendenti (fino a un massimo di 5, se si tratta di imprenditore agricolo);
- c. hanno più unità produttive in diversi comuni (in ciascuno dei quali non sono impiegati più di 15 dipendenti) e, sommando tutti i dipendenti occupati all'interno del territorio italiano, il datore di lavoro non ne ha più di 60.



Approfondimenti

Il concetto di unità produttiva è ricavabile da un consolidato orientamento giurisprudenziale che considera tale ogni articolazione autonoma dell'impresa, che sia idonea ad espletare (in tutto o solo parzialmente) la funzione produttiva dell'impresa stessa, ossia l'attività di produzione di beni o di servizi costituente l'oggetto sociale aziendale.



Esempio

Se il datore di lavoro ha alle proprie dipendenze 60 dipendenti, di cui 15 occupati a Milano e 45 a Roma, sarà considerato di “minori dimensioni” solo per quanto riguarda la sede di Milano.

Se il datore di lavoro ha in forza 2 dipendenti in tutto, di cui uno assunto, per esempio, il 15 luglio 2005 e l'altro il 10 ottobre 2015, il primo è soggetto alle norme di cui alla legge 15 luglio

1966, n. 604, e il secondo al contratto a tutele crescenti, ossia a quanto previsto dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

11.3 Criteri di computo dell'organico

Poiché, in caso di contestazione della legittimità del licenziamento, oltre alla data di assunzione – ai fini dell'applicazione delle regole della legge 15 luglio 1966, n. 604; della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori); ovvero del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Contratto a tutele crescenti) – conta anche l'organico occupato da parte del datore di lavoro, diventa di fondamentale importanza capire quali sono i criteri per conteggiare i dipendenti.



Ricorda

In presenza di dubbi circa l'effettiva consistenza dell'organico, a parere della giurisprudenza è il datore di lavoro, specie se il dipendente chiede la tutela spettante ai dipendenti delle aziende di maggiori dimensioni, a dover dimostrare che, invece, egli occupava, al momento del licenziamento, non più di 15 lavoratori. Secondo buona parte della giurisprudenza, e anche in base a quanto è stato precisato da parte del Ministero del lavoro (si veda la circolare 16 gennaio 2013, n. 3), tale conteggio deve fare riferimento al criterio della "normale occupazione", ossia al periodo degli ultimi 6 mesi che hanno preceduto il licenziamento.

Ebbene, l'articolo 18, comma 9, della legge 20 maggio 1970, n. 300, oltre alla previsione relativa ai 15 dipendenti, dispone esplicitamente quanto segue:

- a. ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui sopra si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore;
- b. non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale;
- c. il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Tale disposizione va integrata con quanto segue:

1. i lavoratori assunti con la qualifica di apprendista sono esclusi dal computo dell'organico;
2. i lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono computati con riferimento all'attività effettivamente prestata nell'arco di ciascun semestre;
3. i lavoratori in somministrazione sono esclusi dal computo dell'organico dell'utilizzatore (essi sono infatti dipendenti dell'agenzia di somministrazione);
4. salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale rilevi il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro;
5. i lavoratori a tempo parziale, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, sono calcolati in proporzione all'orario effettivamente svolto, rapportato al tempo pieno;

11. Licenziamento disciplinare post tutele crescenti: datori di piccole dimensioni

6. ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo di cui agli articoli 3, comma 1 (licenziamento illegittimo), 4 (violazione del requisito motivazionale) e 6 (offerta di conciliazione), del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale è stato impiegato nell'attività appaltata.



Esempio

Se un datore di lavoro ha assunto, nel 2016, 15 dipendenti e – in qualunque altra data – occupa anche un lavoratore somministrato – egli ha comunque 15 dipendenti ed è quindi soggetto alle regole che stiamo esponendo.

11.4 Forma e procedura

La comminazione del licenziamento disciplinare, a prescindere dal numero di dipendenti occupati, deve tassativamente:

- a. avvenire in forma scritta;
- b. indicare – o, meglio ancora, specificare – i motivi, ossia le ragioni che hanno indotto il datore di lavoro a recedere dal rapporto: tali ragioni devono evidentemente essere le medesime che hanno formato oggetto di contestazione disciplinare;



Attenzione

In base al combinato disposto degli artt. 4 e 9, comma 1, del D.Lgs. n. 23/2015, se il licenziamento è intimato con violazione del requisito di motivazione, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore al pagamento di un'indennità – non assoggettata a contribuzione previdenziale – di importo pari a mezza mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 1 e non superiore a 6 mensilità, a meno che il giudice, su richiesta del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele previste in caso di licenziamento discriminatorio, nullo od orale ovvero di licenziamento disciplinare o per giustificato motivo oggettivo dichiarato illegittimo. La Corte Costituzionale (sentenza 16 luglio 2020, n. 150) ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 4 sopra richiamato, limitatamente alle parole "di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio"; quindi, nel rispetto dei limiti minimo e massimo fissati dal Legislatore, il giudice, nel determinare l'indennità, terrà conto *in primis* dell'anzianità di servizio, e, in chiave correttiva, con apprezzamento congruamente motivato, potrà ponderare anche altri criteri desumibili dal sistema, che concorrano a rendere la determinazione dell'indennità aderente alle particolarità del caso concreto, quali: gravità delle violazioni; numero degli occupati; dimensioni dell'impresa; comportamento e condizioni delle parti.

- c. essere preceduta dall'esperimento della procedura di cui all'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori: ossia la procedura di contestazione delle sanzioni disciplinari.



Ricorda

L'inosservanza della procedura disciplinare determina l'applicazione dell'articolo 4 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, ossia della medesima tutela prevista in caso di licenziamento intimato in violazione del requisito motivazionale. Per la trattazione approfondita dell'argomento si rinvia all'apposita scheda *"Procedimento disciplinare"*.



Ricorda

Il licenziamento disciplinare intimato a un nuovo dipendente, a prescindere dalla forza occupazionale occupata da parte del datore di lavoro, può essere seguito, in base a quanto previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, da un'offerta di conciliazione. Per la trattazione approfondita dell'argomento si rinvia all'apposita scheda *"Offerta di conciliazione nel contratto a tutele crescenti"*.

Ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile – e salvo che non si tratti di licenziamento per giusta causa (rispetto al quale non si applica il preavviso) – il datore di lavoro, una volta comunicata l'intenzione di recedere dal rapporto a tempo indeterminato per giusta causa, deve corrispondere al dipendente interessato dal licenziamento un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso (cd. "indennità sostitutiva del preavviso", salvo che il preavviso sia regolarmente lavorato).

11.5 Revoca del licenziamento

L'articolo 5 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 dispone che, nell'ipotesi di revoca del licenziamento, a condizione che questa sia effettuata entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo (che deve avvenire, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione di licenziamento), il rapporto di lavoro si considera ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dalle disposizioni vigenti.

In pratica, entro 15 giorni dall'avvenuta impugnazione del recesso, il datore di lavoro può revocarlo, obbligando di fatto il lavoratore a riprendere servizio, erogandogli solamente le retribuzioni perse per il periodo nel corso del quale il licenziamento ha avuto effetto.

Ad avviso della giurisprudenza, il termine ultimo per la revoca del licenziamento (pari a 15 giorni dalla comunicazione della sua impugnativa) va individuato nel momento di invio della comunicazione al lavoratore e non in quello della sua acquisita conoscenza, perché l'atto di autotutela del datore costituisce esercizio di un diritto potestativo che produce subito la modifica della sfera giuridica del destinatario (Cass. ordinanza 14 giugno 2024, n. 16630).

11.6 Regime di tutela in caso di illegittimità del recesso

A seguito dell'impugnazione da parte del dipendente, sulla questione – in assenza di conciliazione della causa (giudiziale o extragiudiziale), ovvero anche ove l'offerta di conciliazione ex articolo 6 del decreto legislativo n. 23/2015 non sia stata formulata o non sia stata accettata – si pronuncia il giudice, il quale se rileva che non ricorrono gli estremi del licenziamento disciplinare, applica quanto previsto

dall'articolo 9 del decreto legislativo n. 23/2015 (che fa riferimento all'articolo 3, co. 1, del medesimo decreto, come modificato dal decreto legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito dalla legge 9 agosto 2018, n. 96).

In base a tale norma, se accerta che non ricorrono gli estremi della giusta causa ovvero del giustificato motivo soggettivo, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro a risarcire il lavoratore per il danno da lui subito, corrispondendogli un'indennità – non assoggettata a contribuzione previdenziale – di importo pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 3 mensilità (in pratica, l'indennità va da 3 a 18 mensilità). Non è invece mai prevista la reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro.



Attenzione

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 194 depositata l'8 novembre 2018, dopo aver precisato che, entro i limiti (minimo e massimo) dell'intervallo in cui va quantificata l'indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato, il giudice terrà conto innanzitutto dell'anzianità di servizio nonché del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e condizioni delle parti, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 3, co. 1, del decreto legislativo n. 23/2015 – sia nel testo originario che in quello modificato dall'articolo 3, co. 1, del decreto legge n. 87/2018 (legge n. 96/2018) –, limitatamente alle parole “di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio”.

Ne consegue che l'ammontare del risarcimento oscillerà tra un minimo di 3 e un massimo di 18 mensilità e sarà determinato, oltre che, innanzitutto, in base all'anzianità di servizio, anche tenendo conto di quanto segue:

- a. numero di dipendenti occupati;
- b. dimensioni dell'attività economica;
- c. comportamento e condizioni delle parti.

Viene quindi meno il criterio di calcolo meramente economico che faceva riferimento unicamente agli anni di servizio maturati dal lavoratore.

La Corte Costituzionale, con sentenza 22 luglio 2022, n. 183, pur dichiarando inammissibili le questioni di legittimità costituzionale dell'articolo 9, co. 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183), sollevate, in riferimento agli articoli 3, co. 1, 4, 35, co. 1, e 117, co. 1, della Costituzione, ha evidenziato che un ulteriore protrarsi dell'inerzia legislativa non sarebbe tollerabile e la indurrebbe, ove nuovamente investita, a provvedere direttamente. Cosa poi avvenuta con la sentenza 21 luglio 2025, n. 118.



Riferimenti normativi

- Articoli 2118 e 2119 del codice civile
- Articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604
- Articoli 1 e da 3 a 9 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23
- Articoli 7 e 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300

- Articolo 3, comma 1, del decreto legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, nella legge 9 agosto 2018, n. 96

12. Licenziamento discriminatorio, nullo e orale ante tutele crescenti

Il licenziamento discriminatorio, nullo od orale è soggetto a regole particolari, che prevedono un regime di tutela molto severo, il quale prescinde dall'organico del datore di lavoro. Di seguito esaminiamo le disposizioni applicabili in caso di recesso avente tale natura e intimato da parte di un datore di lavoro a un "vecchio dipendente", ossia non soggetto al contratto a tutele crescenti.

12.1 Campo di applicazione

Le disposizioni in materia di licenziamento discriminatorio, nullo od orale prescindono dal numero di dipendenti in forza presso il datore di lavoro; esse quindi trovano applicazione nei confronti di tutti i datori di lavoro, siano essi di "minori" ovvero di "maggiori" dimensioni.

Le regole concernenti il licenziamento discriminatorio, nullo od orale sono diversificate (anche se di fatto la tutela è assai simile) a seconda che si applichi o meno il contratto a tutele crescenti, ossia quanto previsto dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (tali disposizioni sono entrate in vigore il 7 marzo 2015). In questa sede esaminiamo le regole vigenti per i "vecchi dipendenti", intendendosi per tali quelli assunti entro e non oltre il 6 marzo 2015.



Esempio

Se un datore di lavoro ha in forza 35 dipendenti, di cui 20 assunti, per esempio, l'11 febbraio 2015, e altri 15 il cui rapporto di lavoro è stato costituito in data 22 settembre 2015, i primi saranno soggetti alle disposizioni di cui allo Statuto dei lavoratori, mentre nei confronti dei secondi opererà il contratto a tutele crescenti.

12.2 Ipotesi tutelate dallo Statuto dei lavoratori

In base a quanto previsto dall'articolo 18, comma 1, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), il giudice dichiara la nullità del licenziamento nei seguenti casi:

- a. quando risulta discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108;
- b. quando è intimato in concomitanza con il matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna);
- c. quando è intimato in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità);
- d. quando è determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile (per esempio in caso di licenziamento "per ritorsione");
- e. quando è riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge.



Attenzione

L'onere della prova circa il motivo illecito del licenziamento grava sul lavoratore. A parere della giurisprudenza il predetto onere può essere assolto anche attraverso presunzioni, a condizione che esse siano gravi, precise e concordanti.

Licenziamento discriminatorio – L'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, dispone che, a prescindere dalla motivazione che è stata formalmente adottata da parte del datore di lavoro, è nullo il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, nonché dell'articolo 15 dello Statuto dei lavoratori. In particolare, tali disposizioni prevedono rispettivamente quanto segue:

- a. è nullo il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali o conseguente all'esercizio di un diritto ovvero alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica effettuate ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019;
- b. è nullo qualsiasi patto o atto diretto a subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca a un'associazione sindacale ovvero cessi di farne parte e a licenziare un lavoratore, discriminarlo nell'assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero;
- c. sono egualmente nulli patti o atti volti alla discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.



Ricorda

La Corte di Cassazione, nella sentenza 3 dicembre 2015, n. 24648, ha affermato – in senso conforme al precedente orientamento giurisprudenziale – che il divieto di licenziamento discriminatorio è suscettibile di interpretazione estensiva. In particolare tra i motivi vietati rientra anche il licenziamento per ritorsione o rappresaglia, consistente nell'ingiusta e arbitraria reazione a un comportamento legittimo del lavoratore, quale unica ragione del provvedimento espulsivo; in tali ipotesi sarà necessario dimostrare, anche tramite presunzioni, che il recesso è stato motivato esclusivamente dall'intento ritorsivo. Allo stesso modo, è stato ritenuto illegittimo il licenziamento per ritorsione comminato a un dipendente per il solo fatto di essersi lamentato della mancata osservanza delle disposizioni volte a tutelarne la salute e la sicurezza sul lavoro (Corte Appello Milano 16 novembre 2021).

Licenziamento a causa di matrimonio – Ai sensi dell'articolo 35 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è affetto da nullità il licenziamento attuato a causa di matrimonio, ossia intimato alla dipendente durante il periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha la facoltà di dimostrare che il licenziamento avvenuto nel periodo di cui sopra, non è stato effettuato a causa di matrimonio, ma per uno dei seguenti motivi:

- a. colpa grave della lavoratrice costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto;
- b. cessazione dell'attività aziendale;

- c. ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta;
- d. risoluzione del rapporto per scadenza del termine.

Con il provvedimento che dichiara la nullità dei licenziamenti a causa di matrimonio, è disposta la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della retribuzione globale di fatto fino al giorno della riammissione in servizio. La dipendente che, invitata a riprendere servizio, manifesti la volontà di recedere dal contratto (massimo entro 10 giorni dall'invito), ha diritto al trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa, ferma restando la corresponsione della retribuzione fino alla data del recesso.



Attenzione

Le disposizioni concernenti il licenziamento a causa di matrimonio operano con riferimento alle lavoratrici dipendenti:

- a. da imprese private di qualsiasi genere, escluse quelle addette ai servizi familiari e domestici;
- b. da enti pubblici, ferme restando le clausole di miglior favore previste nella legge, nei contratti collettivi ed individuali di lavoro e nei regolamenti.

Licenziamento intimato in relazione alla gravidanza e maternità – Secondo quanto previsto dall'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, il divieto di licenziamento opera anche:

- a. nei confronti della madre, dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione e, in ogni caso, fino a 1 anno di età del bambino;
- b. durante il congedo parentale;
- c. durante il congedo per malattia del figlio;
- d. nei confronti del padre, per tutta la durata del congedo di paternità, e fino al compimento di 1 anno di età del bambino;
- e. in caso di adozione e affidamento, fino a 1 anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare ovvero, se si tratta di adozione internazionale, dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando o dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

Il licenziamento intimato in violazione dei predetti divieti è radicalmente nullo.



Attenzione

Ulteriori, nuove, ipotesi di licenziamento nullo riguardano le lavoratrici e i lavoratori vittime di molestie e molestie sessuali (ai sensi dell'articolo 26 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come modificato dall'articolo 1, comma 218, della legge n. 205/2017); nonché i cosiddetti *whistleblowers*, ossia gli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (ai sensi dell'articolo 2 della legge 30 novembre 2017, n. 179, che ha modificato l'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231). Da ultimo, si veda quanto oggi previsto dall'articolo 17 del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

12.3 Violazione dell'obbligo della forma scritta

Per espressa previsione normativa, pena l'inefficacia dell'atto, la comunicazione del licenziamento al prestatore di lavoro deve tassativamente avvenire in forma scritta, con contestuale indicazione, sempre per iscritto, dei motivi del recesso.

Se il licenziamento viene intimato oralmente, il giudice applica quanto previsto dall'articolo 18, commi 1, 2 e 3, dello Statuto dei lavoratori, ossia, con la sentenza con la quale dichiara l'inefficacia del recesso, egli condanna il datore di lavoro (imprenditore o non imprenditore):

- a. a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro, a indipendentemente dal motivo formalmente addotto;
- b. al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività. In ogni caso la misura del risarcimento potrà essere inferiore a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto;
- c. al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.



Ricorda

Il predetto regime di tutela trova applicazione anche nei confronti dei dirigenti.



Attenzione

Secondo il più recente orientamento della Cassazione, l'azione per far valere l'inefficacia del licenziamento orale, vista l'assenza di un atto scritto da cui l'art. 6 della legge n. 604/1966, possa far decorrere il termine di decadenza per l'impugnazione, è sottratta all'onere dell'impugnazione stragiudiziale entro 60 giorni: ne consegue che l'impugnazione del licenziamento orale è soggetta al solo termine prescrizione (Cass. 7 settembre 2022, n. 26407; Cass. 12 ottobre 2018, n. 25561; Cass. 9 novembre 2015, n. 22825).

12.4 Nuove ipotesi ex D.Lgs. n. 104/2022

Dopo l'entrata in vigore (dal 13 agosto 2022) delle nuove norme contenute nel D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104, che ha modificato il D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, con particolare riguardo agli obblighi di informazione posti in capo al datore di lavoro, l'art. 14 del D.Lgs. n. 104/2022 dispone che sono vietati il licenziamento e i trattamenti pregiudizievoli del lavoratore conseguenti all'esercizio dei diritti previsti dal medesimo decreto e dal D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152 (comma 1).

Fatta salva la disciplina di cui all'art. 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, i lavoratori estromessi dal rapporto o comunque destinatari di misure equivalenti al licenziamento adottate nei loro confronti dal datore (o il committente) possono fargli espressa richiesta dei motivi delle misure adottate. Il datore (o il committente) fornisce, per iscritto, tali motivi entro 7 giorni dall'istanza (comma 2).

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 5 della legge 15 luglio 1966, n. 604, se il lavoratore ricorre all'autorità giudiziaria competente, lamentando la violazione del comma 1, incombe sul datore (o sul committente) l'onere di provare che i motivi adottati a fondamento del licenziamento o degli altri

provvedimenti equivalenti adottati a carico del lavoratore non sono riconducibili a quelli di cui al comma 1 (comma 3).

12.5 Revoca del licenziamento

L'articolo 18, comma 10, dello Statuto dei lavoratori, dispone che, nell'ipotesi di revoca del licenziamento disposta da parte del datore di lavoro, a condizione che essa sia effettuata entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo (che deve avvenire, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione di licenziamento), il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dalle vigenti disposizioni.

In pratica, entro 15 giorni dall'avvenuta impugnazione del recesso, il datore di lavoro può revocare il licenziamento, obbligando di fatto il lavoratore a riprendere servizio, erogandogli solamente le retribuzioni perse per il periodo nel corso del quale il licenziamento ha avuto effetto.

Ad avviso della giurisprudenza, il termine ultimo per la revoca (pari a 15 giorni dalla comunicazione dell'impugnativa di licenziamento) va individuato nel momento di invio della comunicazione al lavoratore e non in quello della sua acquisita conoscenza, perché l'atto di autotutela del datore costituisce esercizio di un diritto potestativo che produce in via immediata la modifica della sfera giuridica del destinatario (Cass. ordinanza 14 giugno 2024, n. 16630).

12.6 Regime di tutela

A seguito dell'impugnazione da parte del dipendente, sulla questione si pronuncia il giudice, il quale, se rileva che il licenziamento è nullo perché discriminatorio a norma dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante, applica quanto previsto dall'articolo 18, commi 1, 2 e 3, dello Statuto dei Lavoratori.

In base a tale norma, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento, il giudice condanna il datore di lavoro (imprenditore o non imprenditore):

a) a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto;



Attenzione

L'ordine di reintegrazione esige che il lavoratore sia in ogni caso ricollocato nel luogo e nelle mansioni originarie, ferma restando la facoltà per il datore di disporre, con successivo provvedimento, il trasferimento ad altra unità produttiva, laddove ne ricorrano le condizioni tecniche, organizzative e produttive di cui all'articolo 2103 del codice civile, salva la dimostrata impossibilità (la cui prova incombe sul datore) dovuta a insussistenza di posti comportanti l'espletamento delle ultime mansioni o di mansioni equivalenti (Cass. ordinanza 10 luglio 2024, n. 18892).

b) al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavora-

tore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto;

c) al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.



Ricorda

Il presente regime di tutela trova applicazione anche nei confronti dei dirigenti.

12.7 Indennità sostitutiva della reintegrazione

Come accennato sopra, il licenziamento discriminatorio, nullo o intimato in forma orale, ha quale conseguenza (oltre al risarcimento del danno) la reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro. In base a quanto previsto dall'articolo 18, comma 1, dello Statuto dei lavoratori, a seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto si considera definitivamente risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito del datore.

Fermo restando il diritto al risarcimento, al lavoratore è tuttavia riconosciuta la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione, la corresponsione di un'indennità (cd. "indennità sostitutiva della reintegra") pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, non soggetta a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione, e comporta la risoluzione del rapporto di lavoro.



Attenzione

La Corte di Cassazione, in una recente sentenza (Cass. 15 gennaio 2016, n. 2013), con riferimento al momento ultimo a partire dal quale è possibile far decorrere il termine decadenziale di 30 giorni per la richiesta dell'indennità sostitutiva della reintegra, ha precisato che alla formale comunicazione di deposito della sentenza può essere equiparata la conoscenza della stessa che il lavoratore abbia comunque acquisito in modo completo ed esatto. Tale conoscenza può essere comprovata dalla notifica della sentenza – effettuata dallo stesso lavoratore – ai fini esecutivi del risarcimento del danno da licenziamento illegittimo.



TUTELA IN CASO DI LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO OD ORALE: RIEPILOGO			
Fattispecie	Reintegra	Risarcimento	Altre conseguenze
Licenziamento discriminatorio	In ogni caso ⁽¹⁾	Non inferiore a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto.	Versamento contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a all'effettiva reintegra.
Licenziamento nullo	In ogni caso ⁽¹⁾	Non inferiore a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto.	Versamento contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a all'effettiva reintegra.
Licenziamento	In ogni ca-	Non inferiore a 5 men-	Versamento contributi previ-

12. Licenziamento discriminatorio, nullo e orale ante tutele crescenti

orale	so ⁽¹⁾	silità della retribuzione globale di fatto.	denziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a all'effettiva reintegra.
<p>⁽¹⁾ Il lavoratore, in luogo della reintegra, ha la facoltà di chiedere al datore di lavoro, entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza ovvero dall'invito a riprendere servizio (se anteriore alla predetta comunicazione), la corresponsione di un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.</p>			



Riferimenti normativi

- Articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108
- Articolo 35Articoli 26 e 35 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198
- Articolo 54 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151
- Articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604
- Articolo 1345 del codice civile
- Articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300
- Articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

13. Licenziamento discriminatorio, nullo e orale post tutele crescenti

Il licenziamento discriminatorio, nullo od orale, è soggetto a regole particolari, che prevedono un regime di tutela molto severo il quale prescinde dalla forza occupazionale del datore di lavoro. Di seguito esaminiamo le disposizioni applicabili in caso di licenziamento discriminatorio, nullo od orale intimato da parte di un datore di lavoro (di qualsiasi dimensioni) a un "nuovo" dipendente, ossia di un lavoratore soggetto al contratto a tutele crescenti.

13.1 Campo di applicazione

Le disposizioni in materia di licenziamento discriminatorio, nullo od orale prescindono dal numero di dipendenti in forza presso il datore di lavoro; esse quindi trovano applicazione nei confronti di tutti i datori di lavoro, siano essi di "minori" ovvero di "maggiori" dimensioni.

Le regole concernenti il licenziamento discriminatorio, nullo od orale sono diversificate (anche se di fatto la tutela è equivalente) a seconda che si applichi o meno il contratto a tutele crescenti, e quindi quanto previsto dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (tali disposizioni sono entrate in vigore il 7 marzo 2015), ovvero l'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300. In questa sede esamineremo le regole vigenti per i "nuovi dipendenti", intendendosi per tali quelli soggetti al contratto a tutele crescenti; tali soggetti sono così individuati dalla nuova disposizione:

- a. lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015;
- b. lavoratori assunti con contratto a termine o di apprendistato, che è stato convertito in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015;
- c. tutti i dipendenti - inclusi quelli già in forza al marzo 2016 - di un datore di lavoro che, in conseguenza di nuove assunzioni a tempo indeterminato avvenute dal 7 marzo 2015, integri il requisito dimensionale di cui all'articolo 18, comma 8, dello Statuto dei lavoratori, ossia si trasformi in datore di "grandi dimensioni".



Ricorda

In base all'articolo 18, comma 8, della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono considerati datori di maggiori dimensioni, coloro che ricadono in una delle seguenti situazioni:

- a. hanno una sola unità produttiva (intesa come sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo in cui ha avuto luogo il licenziamento) nella quale prestano la propria attività più di 15 dipendenti (ovvero più di 5, se si tratta di imprenditore agricolo);
- b. hanno - all'interno del territorio del medesimo comune - due o più unità produttive, nelle quali, sommando tutti i lavoratori, prestano la propria attività più di 15 dipendenti (ovvero più di 5, se si tratta di imprenditore agricolo);
- c. hanno più unità produttive in diversi comuni e, sommando tutti i dipendenti occupati all'interno del territorio italiano, il datore di lavoro ne occupa più di 60.



Esempio

Se un datore di lavoro ha in forza 35 dipendenti, di cui 20 assunti, per esempio, l'11 febbraio 2015 più altri 15 assunti il 22 settembre 2015, i primi saranno soggetti alle disposizioni di cui allo Statuto dei lavoratori, mentre nei confronti dei secondi opererà il contratto a tutele crescenti, ossia quanto previsto dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

13.2 Ipotesi di nullità del licenziamento

In base a quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, il giudice dichiara la nullità del licenziamento quando:

- a. risulta discriminatorio ai sensi dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori);
- b. è riconducibile agli casi di nullità espressamente previsti dalla legge. Al riguardo, la Corte Costituzionale, con la sentenza 22 febbraio 2024, n. 22, ha dichiarato l'illegittimità dell'articolo 2, comma 1, citato limitatamente alla parola "espressamente": ne deriva che il regime del licenziamento nullo è lo stesso, sia che nella disposizione imperativa violata ricorra anche l'espressa (e testuale) sanzione della nullità, sia che ciò non sia espressamente previsto, pur rinvenendosi il carattere imperativo della prescrizione violata e comunque salvo che la legge disponga diversamente (occorre però che la disposizione imperativa rechi, in modo espresso o no, un divieto di licenziamento al ricorrere di determinati presupposti).



Attenzione

L'onere della prova circa il motivo illecito del licenziamento grava sul lavoratore. A parere della giurisprudenza il predetto onere può essere assolto anche attraverso presunzioni, a condizione che siano gravi, precise e concordanti.

In base a quanto previsto dall'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è nullo anche il licenziamento conseguente all'esercizio di un diritto ovvero alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica effettuate ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019.

Licenziamento discriminatorio – L'articolo 15 dello Statuto dei lavoratori, richiamato dal D.Lgs. n. 23/2015, sancisce la nullità di qualsiasi patto o atto che sia diretto:

- a. a subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad un'associazione sindacale ovvero cessi di farne parte e a licenziare un lavoratore;
- b. a discriminare il lavoratore nell'assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero;
- c. alla discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.



Ricorda

La Corte di Cassazione, nella sentenza 3 dicembre 2015, n. 24648, ha affermato – in senso conforme al precedente orientamento giurisprudenziale – che il divieto di licenziamento discriminatorio è suscettibile di interpretazione estensiva. In particolare nel novero dei motivi vietati rientra anche il licenziamento per ritorsione o rappresaglia, consistente nell'ingiusta e arbitraria reazione a un comportamento legittimo del lavoratore, quale unica ragione del provvedimento espulsivo; in tali ipotesi sarà necessario dimostrare, anche tramite presunzioni, che il recesso è stato motivato esclusivamente dall'intento ritorsivo. Allo stesso modo, è stato ritenuto illegittimo il licenziamento per ritorsione comminato a un dipendente per il solo fatto di essersi lamentato della mancata osservanza delle disposizioni volte a tutelarne la salute e la sicurezza sul lavoro (Corte Appello Milano 16 novembre 2021).



Attenzione

Ulteriori, nuove, ipotesi di licenziamento nullo riguardano le lavoratrici e i lavoratori vittime di molestie e molestie sessuali (ai sensi dell'articolo 26 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come modificato dall'articolo 1, comma 218, della legge n. 205/2017); nonché i cosiddetti *whistleblowers*, ossia gli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (ai sensi dell'articolo 2 della legge 30 novembre 2017, n. 179, che ha modificato l'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231). Da ultimo, si veda quanto oggi previsto dall'articolo 17 del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

13.3 Violazione dell'obbligo della forma scritta

Pena l'inefficacia dell'atto, la comunicazione del licenziamento al prestatore di lavoro deve tassativamente avvenire in forma scritta.



Attenzione

Secondo il più recente orientamento della Cassazione, l'azione per far valere l'inefficacia del licenziamento orale, vista l'assenza di un atto scritto da cui l'art. 6 della legge n. 604/1966, possa far decorrere il termine di decadenza per l'impugnazione, è sottratta all'onere dell'impugnazione stragiudiziale entro 60 giorni: ne consegue che l'impugnazione del licenziamento orale è soggetta al solo termine prescrizione (Cass. 7 settembre 2022, n. 26407; Cass. 12 ottobre 2018, n. 25561; Cass. 9 novembre 2015, n. 22825)

Qualora il licenziamento sia intimato oralmente, il giudice applica quanto previsto dall'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, ossia, con la sentenza con la quale dichiara l'inefficacia del recesso, condanna il datore di lavoro (imprenditore o non imprenditore):

- a. a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto;
- b. al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale utile per il calcolo del TFR maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di al-

tre attività: in ogni caso la misura del risarcimento potrà essere inferiore a 5 mensilità della retribuzione utile per il calcolo del TFR;

- c. al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.



Attenzione

Il licenziamento dei lavoratori soggetti alle disposizioni del contratto a tutele crescenti può essere seguito, secondo quanto previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, da un'offerta di conciliazione. Per la trattazione approfondita dell'argomento si rinvia all'apposita scheda "Offerta di conciliazione nel contratto a tutele crescenti".

13.4 Nuove ipotesi ex D.Lgs. n. 104/2022

Dopo l'entrata in vigore (dal 13 agosto 2022) delle nuove norme contenute nel D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104, che ha modificato il D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, con particolare riguardo agli obblighi di informazione posti in capo al datore di lavoro, l'art. 14 del D.Lgs. n. 104/2022 dispone che sono vietati il licenziamento e i trattamenti pregiudizievoli del lavoratore conseguenti all'esercizio dei diritti previsti dal medesimo decreto e dal D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152 (comma 1).

Fatta salva la disciplina di cui all'art. 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, i lavoratori estromessi dal rapporto o comunque destinatari di misure equivalenti al licenziamento adottate nei loro confronti dal datore (o il committente) possono fargli espressa richiesta dei motivi delle misure adottate. Il datore (o il committente) fornisce, per iscritto, tali motivi entro 7 giorni dall'istanza (comma 2).

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 5 della legge 15 luglio 1966, n. 604, se il lavoratore ricorre all'autorità giudiziaria competente, lamentando la violazione del comma 1, incombe sul datore (o sul committente) l'onere di provare che i motivi addotti a fondamento del licenziamento o degli altri provvedimenti equivalenti adottati a carico del lavoratore non sono riconducibili a quelli di cui al comma 1 (comma 3).

13.5 Revoca del licenziamento

L'articolo 5 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, dispone che, nell'ipotesi di revoca del licenziamento, a condizione che sia effettuata entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo (che deve avvenire, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione di licenziamento), il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dalle vigenti disposizioni.

In pratica, entro 15 giorni dall'avvenuta impugnazione del recesso, il datore di lavoro può revocarlo, obbligando di fatto il lavoratore a riprendere servizio, erogandogli solamente le retribuzioni perdute per il periodo nel corso del quale il licenziamento ha avuto effetto.

Ad avviso della giurisprudenza, il termine ultimo per la revoca (pari a 15 giorni dalla comunicazione dell'impugnativa di licenziamento) va individuato nel momento di invio della comunicazione al lavoratore e non in quello della sua acquisita conoscenza, perché l'atto di autotutela del datore costituisce esercizio di un diritto potestativo che produce in via immediata la modifica della sfera giuridica del destinatario (Cass. ordinanza 14 giugno 2024, n. 16630).

13.6 Regime di tutela

A seguito dell'impugnazione da parte del dipendente, sulla questione si pronuncia il giudice, il quale, se rileva che il licenziamento è nullo perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 dello Statuto dei lavoratori ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, applica quanto previsto dall'articolo 3 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23. In base a tale norma, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento, il giudice condanna il datore di lavoro (imprenditore o non imprenditore):

a) a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto;



Attenzione

L'ordine di reintegrazione esige che il lavoratore sia ricollocato nel luogo e nelle mansioni originarie, ferma restando la facoltà per il datore di disporre, con successivo provvedimento, il trasferimento ad altra unità produttiva, laddove ne ricorrano le condizioni tecniche, organizzative e produttive di cui all'articolo 2103 del codice civile, salva la dimostrata impossibilità (la cui prova incombe sul datore) dovuta a insussistenza di posti comportanti l'espletamento delle ultime mansioni o di mansioni equivalenti (Cass. ordinanza 10 luglio 2024, n. 18892).

b) al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a 5 mensilità della retribuzione globale utile per il calcolo del TFR;

c) al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.

13.7 Indennità sostitutiva

Come accennato sopra, il licenziamento discriminatorio, nullo o intimato in forma orale ha quale conseguenza (oltre al risarcimento del danno) la reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro. In base a quanto previsto dall'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, a seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto si considera definitivamente risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito del datore.

Fermo restando il diritto al risarcimento, al lavoratore è tuttavia riconosciuta la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione, la corresponsione di un'indennità (cd. "indennità sostitutiva della reintegra") pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR, non soggetta a contribuzione previdenziale.

La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione, e comporta la risoluzione del rapporto di lavoro.



Attenzione

La Corte di Cassazione, in una recente sentenza (Cass. 15 gennaio 2016, n. 2013), con riferimento al momento ultimo a partire dal quale è possibile far decorrere il termine decadenziale di 30 giorni per la richiesta dell'indennità sostitutiva della reintegra, ha precisato che alla formale comunicazione di deposito della sentenza può essere equiparata la conoscenza della stessa che il lavoratore abbia comunque acquisito in modo completo ed esatto. Tale conoscenza può essere comprovata dalla notifica della sentenza – effettuata dallo stesso lavoratore – ai fini esecutivi del risarcimento del danno da licenziamento illegittimo.



TUTELA IN CASO DI LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO OD ORALE: RIEPILOGO			
Fattispecie	Reintegra	Risarcimento	Altre conseguenze
Licenziamento discriminatorio	In ogni caso ⁽¹⁾	Non inferiore a 5 mensilità della retribuzione utile per il calcolo del TFR	Versamento contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a all'effettiva reintegra nel posto di lavoro
Licenziamento nullo	In ogni caso ⁽¹⁾	Non inferiore a 5 mensilità della retribuzione utile per il calcolo del TFR	Versamento contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a all'effettiva reintegra nel posto di lavoro
Licenziamento orale	In ogni caso ⁽¹⁾	Non inferiore a 5 mensilità della retribuzione utile per il calcolo del TFR	Versamento contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a all'effettiva reintegra nel posto di lavoro
<p>⁽¹⁾ Il lavoratore, in luogo della reintegra, ha la facoltà di chiedere al datore di lavoro, entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza ovvero dall'invito a riprendere servizio (se anteriore alla predetta comunicazione), la corresponsione di un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR.</p>			



Riferimenti normativi

- Articoli 1, 2, 5 e 6 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23
- Articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604
- Articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300
- Articolo 26 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198
- Articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

14. Licenziamento in caso di malattia

Il nostro ordinamento riconosce una particolare tutela, giuridica ed economica, al lavoratore che sia assente a causa di malattia e infortunio: in particolare, il recesso non può essere intimato prima che sia decorso il periodo di comporto previsto dal contratto collettivo.

14.1 Tutela del lavoratore

L'articolo 2110 del codice civile (infortunio, malattia, gravidanza, puerperio), al comma 1, dispone che, in caso d'infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, se la legge non stabilisce forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dagli usi o secondo equità.

Nei casi indicati nel comma precedente, l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'articolo 2118 c.c., decorso il periodo stabilito dalla legge, dagli usi o secondo equità.



Attenzione

Normalmente la durata del periodo di comporto è stabilita dal contratto collettivo (nazionale, territoriale o aziendale) in maniera differenziata in relazione alla categoria del prestatore (dirigente, quadro, impiegato e operaio), alla qualifica, e all'anzianità di servizio del dipendente presso il medesimo datore di lavoro.

Non sono computabili nel periodo di comporto, i periodi di malattia dovuti all'inosservanza – da parte del datore di lavoro – del generale obbligo di garantire la salute e la sicurezza dei dipendenti, previsto dall'articolo 2087 cod. civ.; sono invece di norma computabili nel previsto periodo di conservazione del posto le assenze del lavoratore dovute a infortunio sul lavoro o a malattia professionale, in quanto riconducibili alla generale nozione di infortunio o malattia contenuta nell'articolo 2110 cod. civ. (Cassazione, ordinanza 30 luglio, n. 21242). Secondo parte della giurisprudenza, è legittimo il licenziamento per superamento del periodo di comporto, nella misura stabilita dal contratto collettivo in maniera indifferenziata anche per i lavoratori disabili o portatori di handicap (Trib. Vicenza, ord. 9 marzo 2022).

Infine, il periodo di assenza dal lavoro per una delle cause anzidette deve essere computato nell'anzianità di servizio.

14.2 Aspettativa e ferie

Non di rado i contratti collettivi prevedono due distinti periodi di comporto: uno breve che vige per la generalità dei casi, e uno prolungato per le patologie più gravi, quali tumori, leucemie, e così via. È quindi compito del lavoratore che sia colpito da una grave patologia dimostrare tale situazione al datore di lavoro – esibendo regolari certificazioni mediche, normalmente della ASL – onde fruire di un periodo di comporto di durata maggiore.



Approfondimenti

In base a quanto previsto dall'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per contratti collettivi si intendono:

- a. i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- b. i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU).

Un'altra possibilità è costituita dalla facoltà concessa al lavoratore di chiedere di fruire – sempre al fine di sospendere il decorso del periodo di comporto e di evitare, in tal modo, il proprio licenziamento – di un periodo di ferie maturate e non ancora godute. Su tale questione va evidenziato che la Corte di Cassazione (con sentenza 14 aprile 2016, n. 7433), confermando il proprio orientamento sul punto, ha recentemente stabilito che – nel caso in cui il lavoratore chieda di fruire di un periodo di ferie residue per evitare il superamento del periodo di comporto – il datore di lavoro che neghi tale possibilità ha l'onere di dimostrare di aver tenuto conto, nel rispondere in maniera negativa, del rilevante e fondamentale interesse del lavoratore a evitare la perdita del posto; se tale prova non viene fornita (con particolare riguardo alla sussistenza delle ragioni organizzative che impediscono la concessione delle ferie maturate e non ancora godute), il licenziamento è illegittimo.

È stato dichiarato illegittimo il licenziamento della lavoratrice che, per evitare il licenziamento per superamento del periodo di comporto, abbia chiesto di fruire (in anticipo rispetto all'aspettativa non retribuita prevista dal contratto collettivo) del "pacchetto" di giorni di ferie già maturate ma non ancora godute (Cass. ord. 21 settembre 2023, n. 26997).

La richiesta di aspettativa, formulata da un lavoratore malato cronico, è valida anche se inoltrata prima dell'evento di malattia: ne consegue che è nullo il licenziamento intimato in violazione di tale richiesta (Cass. ord. 17 maggio 2024, n. 13766).

14.3 Forma e motivazione del licenziamento

La comminazione del licenziamento per avvenuto superamento del periodo di comporto, così come nelle altre ipotesi di recesso, deve avvenire rigorosamente in forma scritta; ma non basta. Infatti, la comunicazione scritta deve altresì indicare – o, meglio ancora, deve specificare – i motivi, ossia le ragioni che hanno indotto il datore di lavoro a recedere: è evidente che la motivazione, in questo caso, consiste nel superamento del periodo di comporto, e quindi – di fatto – nel fatto che la sommatoria dei giorni di assenza per malattia cumulati da parte del dipendente rispetto al massimo consentito da parte del contratto collettivo. Ne deriva che il datore di lavoro deve inserire nella lettera di licenziamento l'elenco dei giorni di assenza, ovvero deve allegare tale elenco alla medesima lettera di recesso. Secondo la più recente giurisprudenza di legittimità, il datore non deve specificare i singoli giorni di assenza, potendosi ritenere sufficienti indicazioni più complessive, anche sulla base dell'articolo 2 della legge n. 604/1966, che impone la comunicazione contestuale dei motivi, fermo l'onere di allegare e provare compiutamente in giudizio i fatti costitutivi del potere esercitato; tuttavia, ciò vale solo per il comporto cd. "secco" (unico ininterrotto periodo di malattia), ove i giorni di assenza sono facilmente calcolabili anche dal lavoratore; invece, nel comporto cd. per sommatoria (plurime e frammentate assenze) occorre un'indicazione specifica delle assenze computate, in modo da consentire la difesa al lavoratore (Cass. 16 marzo 2022, n. 8628).

La non compiuta indicazione dei motivi (nel caso di specie: incompleta indicazione dei giorni di assenza in presenza di un effettivo superamento del comporto), ancorché non valga a inficiare il licenzia-

mento, comporta il diritto del lavoratore al risarcimento del danno con un'indennità economica di importo (ove si applichi l'art. 18 legge n. 300/1970) compreso tra 6 e 12 mensilità.



Ricorda

Quanto al computo del periodo di comporto espresso in mesi, la Cassazione (sentenza 8 aprile 2019, n. 9751), ha affermato che, per procedere alla conversione del mese in giorni, deve farsi riferimento – salva una diversa previsione del contratto collettivo – al calendario comune (*ex nominatione dierum*) e non al criterio secondo cui il mese deve intendersi come unità convenzionale pari a 30 giorni (*ex numeratione dierum*). Nel caso di specie il lavoratore si è assentato per 545 giorni e il CCNL applicato stabiliva un comporto di 18 mesi: utilizzando la regola *ex numeratione dierum* si ha il superamento del comporto (18 mesi x 30 giorni = 540 giorni); al contrario, se il periodo di 18 mesi viene calcolato con il criterio *nominatione dierum*, il comporto non è maturato (365 giorni / 12 mesi x 18 mesi = 547,5 giorni). Tale seconda soluzione appare preferibile in quanto “esclude” un criterio che si discosta notevolmente dalla durata effettiva dell'anno posto che, con il diverso computo (ossia considerando il mese sempre pari a 30 giorni), questo assommerebbe a 360 giorni e non a 365 come è secondo calendario.

Una volta comunicata l'intenzione di recedere dal rapporto, il datore di lavoro deve far osservare al dipendente il periodo di preavviso previsto dal contratto collettivo, ovvero egli può anche far cessare immediatamente il rapporto di lavoro: in tal caso, però, al lavoratore spetta l'indennità sostitutiva del preavviso, che viene erogata in misura corrispondente al preavviso spettante e che non è stato prestatato.



Attenzione

Con riguardo al licenziamento per superamento del periodo di comporto, la Corte di Cassazione (Cass. S.U. 22 maggio 2018, n. 12568), ha affermato quanto segue:

- a) tale tipologia di recesso costituisce una fattispecie autonoma di licenziamento, ossia una situazione di per sé idonea a consentirlo, diversa da quelle riconducibili ai concetti di giusta causa o di giustificato motivo (sia oggettivo che soggettivo) di cui, rispettivamente, agli articoli 2119 del codice civile e 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604;
- c) il licenziamento intimato per il perdurare delle assenze per malattia del lavoratore, ma prima del superamento del periodo massimo di conservazione del posto fissato dal contratto collettivo o, in difetto, dagli usi o secondo equità, è nullo per violazione della norma imperativa di cui all'articolo 2110, co. 2, del codice civile. In senso conforme, si veda la sentenza 4 aprile 2019, n. 9458 della Corte di Cassazione. A favore della nullità del recesso, con conseguente diritto del lavoratore alla reintegra nel posto di lavoro (oltre al risarcimento del danno), a prescindere dall'organico del datore di lavoro, si è espressa anche Cassazione 22 luglio 2019, n. 19661.

14.4 Preavviso

Come anticipato appena sopra, una volta che sia integralmente trascorso il periodo durante il quale il potere di licenziamento resta sospeso, il datore di lavoro può recedere ai sensi di quanto previsto dall'articolo 2118 del codice civile. Tale norma dispone quanto segue:

14. Licenziamento in caso di malattia

1. 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: va evidenziato che, normalmente, la durata del periodo di preavviso è stabilita da parte del contratto collettivo (nazionale, territoriale o aziendale) in maniera differenziata in relazione alla categoria del prestatore (dirigente, quadro, impiegato e operaio), alla qualifica, e all'anzianità di servizio del dipendente presso il medesimo datore di lavoro;
2. in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso;



Ricorda

L'indennità sostitutiva del preavviso è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.

14.5 Individuazione dell'organico aziendale

Una questione molto delicata si pone nel caso in cui il datore di lavoro licenzi il proprio dipendente prima del compiersi del periodo di comporto: in questa ipotesi, per esaminare le conseguenze di tale comportamento, che è chiaramente illegittimo, occorre considerare sia l'organico occupato presso quel datore di lavoro che la data di assunzione del lavoratore in questione.

Infatti, le disposizioni in materia di tutela con il licenziamento intimato in violazione del periodo di comporto sono assai diversificate a seconda che si applichi o meno il contratto a tutele crescenti, ossia quanto previsto dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (tali disposizioni sono entrate in vigore il 7 marzo 2015), ovvero le altre disposizioni normative vigenti, e che si tratti di datore di lavoro di maggiori o di minori dimensioni.

La norma cui fare riferimento per individuare il datore di lavoro di "minori", ovvero maggiori", dimensioni quanto al numero dei dipendenti occupati è l'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in base al quale sono considerati datori di lavoro di "minori" dimensioni, coloro che ricadono in una di queste situazioni:

- a. hanno una sola unità produttiva (intesa come sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo in cui ha avuto luogo il licenziamento), nella quale prestano la propria attività da 1 a 15 dipendenti (fino a un massimo di 5, se si tratta di imprenditore agricolo), nessuno dei quali è stato assunto dopo il 6 marzo 2015;
- b. hanno – all'interno del territorio del medesimo comune – due o più unità produttive, nelle quali in ogni caso, sommando tutti i lavoratori, prestano la propria attività non più di 15 dipendenti (fino a un massimo di 5, se si tratta di imprenditore agricolo);
- c. hanno più unità produttive in diversi comuni (in ciascuno dei quali non sono occupati più di 15 dipendenti) e, sommando tutti i dipendenti occupati all'interno del territorio italiano, il datore di lavoro ha un massimo di 60 dipendenti.



Esempio

Se il datore di lavoro occupa in tutto 30 dipendenti, di cui 15 a Milano e 15 a Roma, è considerato datore di lavoro di "minori dimensioni". Invece, se vi è anche un'altra sede a Palermo presso la quale vi sono 31 dipendenti, il datore di lavoro è considerato come "grande".

Negli altri casi, ossia se vi sono più di 15 dipendenti nel comune o nell'unità produttiva, ovvero ve ne sono più di 60 in tutto il territorio nazionale, in caso di licenziamento illegittimo, il datore di lavoro sarà soggetto al regime di tutela previsto per i datori di lavoro di maggiori dimensioni, e quindi: articolo 18 della legge n. 300/1970, ovvero articolo 3 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

14.6 Criteri di computo dell'organico

Poiché, in caso di contestazione della legittimità del licenziamento, oltre alla data di assunzione – ai fini dell'applicazione delle regole della legge 15 luglio 1966, n. 604; della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori); ovvero del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Contratto a tutele crescenti) – come detto sopra conta anche l'organico occupato da parte del datore di lavoro, diventa di fondamentale importanza capire quali sono i criteri per conteggiare i dipendenti.



Ricorda

In presenza di dubbi circa l'effettiva consistenza dell'organico, a parere della giurisprudenza è il datore di lavoro, specie se il dipendente chiede la tutela spettante ai dipendenti delle aziende di maggiori dimensioni, a dover dimostrare che, invece, egli occupava, al momento del licenziamento, non più di 15 lavoratori. Secondo buona parte della giurisprudenza, e anche in base a quanto è stato precisato da parte del Ministero del lavoro (si veda la circolare 16 gennaio 2013, n. 3), tale conteggio deve fare riferimento al criterio della "normale occupazione", ossia al periodo degli ultimi 6 mesi che hanno preceduto il licenziamento.

Ebbene, l'articolo 18, comma 9, della legge 20 maggio 1970, n. 300, oltre alla previsione relativa ai 15 dipendenti, dispone esplicitamente quanto segue:

- a. ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui sopra si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore;
- b. non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale;
- c. il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Tale disposizione va integrata con quanto segue:

1. i lavoratori assunti con la qualifica di apprendista sono esclusi dal computo dell'organico;
2. i lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono computati con riferimento all'attività effettivamente prestata nell'arco di ciascuna semestre;
3. i lavoratori in somministrazione sono esclusi dal computo dell'organico dell'utilizzatore (essi sono infatti dipendenti dell'agenzia di somministrazione);
4. salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro;

14. Licenziamento in caso di malattia

5. i lavoratori a tempo parziale, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, sono calcolati in proporzione all'orario effettivamente svolto, rapportato al tempo pieno.



Esempio

Se un datore di lavoro ha alle proprie dirette dipendenze 15 dipendenti, e si avvale anche della prestazione di un lavoratore somministrato, egli ha comunque 15 dipendenti.

14.7 Datori di minori dimensioni

Nel caso in cui il datore di lavoro occupi non più di 15 dipendenti nel comune o nell'unità produttiva, ovvero non più di 60 in tutto il territorio nazionale, occorre distinguere i lavoratori soggetti al contratto a tutele crescenti (cui si applica il decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23), dagli altri (cui si applica, invece, la legge 15 luglio 1966, n. 604).



Ricorda

In base all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, sono "nuovi dipendenti", ai fini che qui interessano, e dunque soggetti al contratto a tutele crescenti, le seguenti persone:

1. lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015;
2. lavoratori assunti con contratto a termine o di apprendistato, che è stato convertito a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015.

Ne deriva che i lavoratori assunti entro il 6 marzo 2015, nonché quelli assunti con contratto a termine o di apprendistato, che è stato convertito a tempo indeterminato prima del 6 marzo 2015, sono invece considerati "vecchi" dipendenti.

Dipendenti assunti (o trasformati) entro il 6 marzo 2015 - Laddove il recesso sia stato intimato a causa di malattia a un "vecchio" dipendente, prima dell'esaurirsi del periodo di conservazione del posto di lavoro, a seguito dell'impugnazione da parte del dipendente, sulla questione - in assenza di conciliazione della causa (giudiziale o extragiudiziale) tra le parti - si pronuncia il giudice, il quale applica quanto previsto dall'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

In base a tale norma, se il giudice dichiara illegittimo il licenziamento, il datore di lavoro è tenuto:

- a. a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di 3 giorni o, in via alternativa,
- b. a risarcire il danno corrispondendo al dipendente un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.



Attenzione

Se il giudice dichiara illegittimo il licenziamento, la scelta tra la riassunzione e il risarcimento del danno - nella misura che è stata stabilita dal giudice - spetta unicamente al datore di lavoro, il quale, di norma, preferisce pagare il danno. Se, invece, il datore riassume il dipendente,

quest'ultimo non ha diritto ad alcuna somma a titolo di risarcimento del danno in relazione al periodo nel corso del quale il rapporto è stato interrotto per effetto del licenziamento.

Se il datore di lavoro ha optato per la riassunzione, comunicando quindi tale decisione al dipendente, il rapporto viene costituito *ex novo*, entro 3 giorni dalla decisione del giudice, e nulla è dovuto per il periodo di tempo intercorso tra il licenziamento e la riassunzione.

Nello stabilire la somma a titolo di risarcimento, il giudice tiene conto dei seguenti elementi:

1. numero dei dipendenti occupati;
2. dimensioni dell'impresa;
3. anzianità di servizio del prestatore di lavoro;
4. comportamento e condizioni delle parti.

Inoltre, la stessa norma dispone anche che la misura massima della predetta indennità può essere maggiorata:

- a. fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 10 anni; e
- b. fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 20 anni;

a condizione che, in entrambi i casi, essi siano dipendenti da un datore di lavoro che occupa più di 15 prestatori di lavoro, ovviamente non tutti nella medesima unità produttiva o nel medesimo comune, e sempre che il datore di lavoro non occupi, in tutto il territorio italiano, più di 60 dipendenti.



Datori di lavoro di minori dimensioni: importi del risarcimento (in alternativa a riassunzione) ⁽¹⁾		
Organico del datore	Anzianità di servizio	Misura del risarcimento
Fino a 15 dipendenti	qualunque	da 2,5 a 6 mensilità
da 16 dipendenti in su	superiore a 10 anni	da 2,5 a 10 mensilità
	superiore a 20 anni	da 2,5 a 14 mensilità
⁽¹⁾ Il datore di lavoro non deve occupare più di 15 dipendenti nel comune in cui è avvenuto il licenziamento né più di 60 dipendenti in tutto il territorio nazionale. Le regole di cui sopra si applicano solo ai "vecchi" dipendenti.		

Contratto a tutele crescenti - Laddove il recesso sia stato intimato a causa di malattia, ma prima dell'esaurirsi del periodo di conservazione del posto di lavoro, a seguito dell'impugnazione da parte del "nuovo" dipendente:

- a. in assenza di conciliazione della causa, giudiziale o extragiudiziale;
- b. ove l'offerta di conciliazione ex art. 6 del D.Lgs. n. 23/2015 non sia stata formulata ovvero non sia stata accettata;

si pronuncia il giudice, il quale applica quanto previsto dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

E quindi egli dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro a risarcire al lavoratore per il danno da lui subito, corrispondendogli un'indennità - non assoggettata a contribuzione previdenziale - in misura comunque non inferiore a 3 e non superiore a 6 mensilità: non è mai prevista la reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro (Corte Cost. 8 novembre 2018, n. 194).



DATORI DI LAVORO DI MINORI DIMENSIONI: IMPORTI DEL RISARCIMENTO	
Anni di anzianità	Misura del risarcimento
1	Da 3 a 6 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
2	
3	
4	
5	
6	
Oltre i 6	

14.8 Datori di maggiori dimensioni

Nel caso in cui il datore di lavoro occupi più di 15 dipendenti nel comune o nell'unità produttiva, ovvero più di 60 in tutto il territorio nazionale, occorre distinguere i lavoratori soggetti al contratto a tutele crescenti (cui si applica il decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23), dagli altri (cui si applica, invece, la legge 20 maggio 1970, n. 300).

Dipendenti assunti (o trasformati) entro il 6 marzo 2015 - Laddove il recesso sia stato intimato a causa di malattia, ma prima dell'esaurirsi del periodo di conservazione del posto di lavoro, a seguito dell'impugnazione da parte del dipendente, sulla questione - in assenza di conciliazione della causa (giudiziale o extragiudiziale) tra le parti - si pronuncia il Tribunale del lavoro: l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, al comma 7, dispone che il giudice applica la medesima disciplina di cui al 4° comma del medesimo articolo nell'ipotesi in cui accerti che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110 c.c., secondo comma, del codice civile, ossia appunto prima che sia stato superato il periodo di comporto. Ebbene, in tal caso, il giudice:

1. annulla il licenziamento e condanna il datore alla reintegrazione nel posto di lavoro e a pagare un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione: in ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto;
2. il datore di lavoro è condannato, altresì, a versare i contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del recesso fino a quello dell'effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi legali senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative: in quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro;
3. a seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito del datore, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro, che è pari a 15 mensilità.



Ricorda

Come dispone l'articolo 7, comma 6, della legge 15 luglio 1966, la procedura preventiva presso l'ITL in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo non trova applicazione in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto di cui all'articolo 2110 del codice civile.

Contratto a tutele crescenti - Laddove il recesso sia stato intimato a causa di malattia, ma prima dell'esaurirsi del periodo di conservazione del posto di lavoro, a seguito dell'impugnazione da parte del "nuovo" dipendente:

- a. in assenza di conciliazione della causa, giudiziale o extragiudiziale, tra le parti;
- b. ove l'offerta di conciliazione ex art. 6 del D.Lgs. n. 23/2015 non è stata formulata, ovvero non è stata accettata;

si pronuncia il giudice, il quale applica quanto previsto dall'articolo 3 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23. In base a tale norma, il giudice dichiara estinto il rapporto alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro a pagare un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale, in misura comunque non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità. Non è invece mai prevista la reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro (Corte Cost. 8 novembre 2018, n. 194).



DATORI DI GRANDI DIMENSIONI: RISARCIMENTO NEL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI	
Anni di anzianità	Misura del risarcimento
1	Da 6 a 36 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18 e oltre	

14.9 Revoca del licenziamento

L'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), dispone che, nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo (che deve avvenire, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione di licenziamento), il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dalle disposizioni vigenti.

In pratica, entro 15 giorni dall'avvenuta impugnazione del recesso, il datore di lavoro può revocarlo, obbligando di fatto il lavoratore a riprendere servizio, erogandogli solamente le retribuzioni perdute per il periodo nel corso del quale il licenziamento ha avuto effetto.

Analogo termine vale per i lavoratori soggetti al contratto a tutele crescenti.



Riferimenti normativi

- Articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604
- Articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300
- Articoli 3, 6, 8 e 9 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23
- Articolo 26, comma 1, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27

15. Licenziamento lavoratori disabili ante tutele crescenti

Il licenziamento dei lavoratori disabili, che siano stati assunti come tali e le cui condizioni di salute siano poi peggiorate, come pure di quelli che divengano inabili nel corso del rapporto di lavoro, è soggetto a regole particolari, che prevedono una tutela ad hoc a favore di questi soggetti: esaminiamo tali disposizioni con riguardo ai dipendenti ai quali non si applica il contratto a tutele crescenti ma lo Statuto dei Lavoratori.

15.1 Campo di applicazione

L'articolo 18, comma 7, della legge 20 maggio 1970, n. 300, ha introdotto una particolare tutela a favore dei seguenti soggetti:

- a. lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia;
- b. lavoratori già disabili per i quali si verificano un aggravamento delle condizioni di salute oppure significative variazioni dell'organizzazione del lavoro;

a condizione che non si tratti di lavoratori sottoposti al contratto a tutele crescenti e che il datore di lavoro possa essere considerato come di "maggiori dimensioni".

E dunque, è opportuno precisare che il contratto a tutele crescenti – disciplinato dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23- si applica solamente nei seguenti casi:

- a. lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015;
- b. lavoratori assunti con contratto a termine o di apprendistato, che è stato convertito a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015;
- c. tutti i dipendenti – inclusi quelli già in forza al 6 marzo 2016 – di un datore di lavoro che, in conseguenza di nuove assunzioni a tempo indeterminato avvenute dal 7 marzo 2015, possa essere definito come un datore di "grandi dimensioni".

Ne discende che quanto qui precisato riguarda i lavoratori assunti a tempo indeterminato prima del 7 marzo 2015, ovvero trasformati a tempo indeterminato entro il 6 marzo 2015 e non dipendenti da una PMI.

Poiché le disposizioni di tutela dei lavoratori in esame (ossia i "vecchi" dipendenti) sono contenute nell'articolo 18, comma 7, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è necessario, ai sensi di quanto previsto dal successivo comma 8, che il datore di lavoro possa essere considerato come "grande": ebbene, la norma cui fare riferimento ai fini dell'individuazione del datore di lavoro di "minori", ovvero "maggiori", dimensioni quanto al numero dei dipendenti impiegati è l'articolo 18, comma 8, della legge 20 maggio 1970, n. 300, in base al quale sono considerati datori di maggiori dimensioni, coloro che ricadono in una di queste situazioni:

- a. hanno una sola unità produttiva (intesa come sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo in cui ha avuto luogo il licenziamento) nella quale prestano la propria attività più di 15 dipendenti (ovvero più di 5, se si tratta di imprenditore agricolo);

15. Licenziamento lavoratori disabili ante tutele crescenti

- b. hanno – all'interno del territorio del medesimo comune – due o più unità produttive, nelle quali, sommando tutti i lavoratori, prestano la propria attività più di 15 dipendenti (ovvero più di 5, se si tratta di imprenditore agricolo);
- c. hanno più unità produttive in diversi comuni e, sommando tutti i dipendenti occupati all'interno del territorio italiano, il datore di lavoro occupa più di 60 lavoratori subordinati.



Approfondimenti

Il concetto di unità produttiva è ricavabile da un consolidato orientamento giurisprudenziale che considera tale ogni articolazione autonoma dell'impresa, la quale sia idonea ad espletare – in tutto o solo parzialmente – la funzione produttiva dell'impresa, ossia l'attività di produzione di beni o di servizi costituente l'oggetto sociale aziendale.



Esempio

Se il datore di lavoro ha in forza 16 dipendenti, tutti assunti entro e non oltre il 6 marzo 2015, è certamente soggetto alle disposizioni contenute nell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970 (Statuto dei lavoratori) e non a quelle del contratto a tutele crescenti, che si applicherà – invece – solamente a un eventuale nuovo assunto a partire dal 7 marzo 2015.

15.2 Criteri di computo dell'organico

Poiché, in caso di contestazione della legittimità del licenziamento, oltre alla data di assunzione – ai fini dell'applicazione delle regole della legge 15 luglio 1966, n. 604; della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori); ovvero del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Contratto a tutele crescenti) – conta anche l'organico occupato da parte del datore di lavoro, diventa di fondamentale importanza capire quali sono i criteri per conteggiare i dipendenti.



Ricorda

A parere della giurisprudenza è il datore di lavoro, specie se il dipendente chiede la tutela spettante ai dipendenti delle aziende di maggiori dimensioni, a dover eventualmente dimostrare che, invece, egli occupava, al momento del licenziamento, non più di 15 lavoratori. Secondo buona parte della giurisprudenza, e anche in base a quanto è stato precisato da parte del Ministero del lavoro (si veda la circolare 16 gennaio 2013, n. 3), tale conteggio deve fare riferimento al criterio della "normale occupazione", ossia al periodo degli ultimi 6 mesi che hanno preceduto il licenziamento.

Ebbene, l'articolo 18, comma 9, della legge 20 maggio 1970, n. 300, oltre alla previsione relativa ai 15 dipendenti, dispone esplicitamente quanto segue:

- a. ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui sopra si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore;

- b. non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale;
- c. il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Tale disposizione va integrata con quanto segue:

1. i lavoratori assunti con la qualifica di apprendista sono esclusi dal computo dell'organico;
2. i lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono computati con riferimento all'attività effettivamente prestata nell'arco di ciascun semestre;
3. i lavoratori in somministrazione sono esclusi dal computo dell'organico dell'utilizzatore (essi sono infatti dipendenti dell'agenzia di somministrazione);
4. salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale rilevi il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro;
5. i lavoratori a tempo parziale, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, sono calcolati in proporzione all'orario effettivamente svolto, rapportato al tempo pieno.



Esempio

Se un datore di lavoro ha assunto, nel 2014, 16 dipendenti e – in qualunque altra data – occupa anche un lavoratore somministrato – egli ha comunque 16 dipendenti ed è quindi soggetto alle regole che stiamo esponendo.

15.3 Lavoratori che divengono inabili

L'articolo 4, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68, stabilisce che i lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

Per tali lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori: nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria.

15.4 Lavoratori già disabili

L'articolo 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, stabilisce invece che nei seguenti casi:

- a. aggravamento delle condizioni di salute; o
- b. significative variazioni dell'organizzazione del lavoro,

il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute.

Nelle medesime ipotesi il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda. Qualora si riscontri una condizione di aggravamento che sia incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista: durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo.

Gli accertamenti sono effettuati dalla commissione medica costituita presso la Azienda sanitaria locale: la richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro.

Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.

15.5 Revoca del licenziamento

L'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), dispone che, nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo (che deve avvenire, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione di licenziamento), il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dalle disposizioni vigenti.

In pratica, entro 15 giorni dall'avvenuta impugnazione del recesso, il datore di lavoro può revocarlo, obbligando di fatto il lavoratore a riprendere servizio, erogandogli solamente le retribuzioni perdute per il periodo nel corso del quale il licenziamento ha avuto effetto.

15.6 Regime di tutela

In caso di licenziamento illegittimo di uno dei soggetti di cui sopra, che non siano soggetti al contratto a tutele crescenti e che dipendano da un datore di lavoro che occupi più di 15 dipendenti (nel comune o nell'unità produttiva) ovvero più di 60 in tutto il territorio nazionale, opera dunque il combinato disposto di cui ai comma 4 e 7 dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300. In altri termini, come prevede il comma 7, il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore

Ebbene, il comma 4 stabilisce quanto segue:

- a. il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione;

- b. in ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto;
- c. il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative: in quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro;
- d. a seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro, che è pari a 15 mensilità della retribuzione e la cui richiesta comporta la risoluzione del rapporto di lavoro.



Esempio

Se il giudice dichiara illegittimo il recesso dopo 8 mesi che questo si è verificato, oltre al diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro, l'indennità a carico del datore sarà pari – salvo deduzione di quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione – a 8 mensilità della retribuzione globale di fatto, più contributi. In questa ipotesi, il lavoratore può rinunciare alla reintegrazione chiedendo il pagamento dell'indennità sostitutiva, pari a 15 mensilità: in tal caso, quindi, il costo totale per il datore di lavoro sarà pari, in termini retributivi a 23 mensilità in tutto.



Riferimenti normativi

- Articoli 4 e 10 della legge 12 marzo 1999, n. 68
- Articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300

16. Licenziamento lavoratori disabili post tutele crescenti

Il licenziamento dei lavoratori disabili, che siano stati assunti come tali (e le cui condizioni di salute siano poi peggiorate), come pure di quelli che divengano inabili nel corso del rapporto di lavoro, è soggetto a regole particolari, che prevedono una tutela ad hoc a favore di questi soggetti: esaminiamo tali disposizioni con riguardo ai dipendenti ai quali, in ragione della loro data di assunzione a tempo indeterminato, si applica il contratto a tutele crescenti e non lo Statuto dei Lavoratori.

16.1 Campo di applicazione

Come era già previsto dall'articolo 18, comma 7, della legge 20 maggio 1970, n. 300, anche il Jobs Act, e più in particolare il decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, ha introdotto una particolare tutela a favore dei seguenti soggetti:

- lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia;
- lavoratori già disabili, per i quali si verificano un aggravamento delle condizioni di salute oppure significative variazioni dell'organizzazione del lavoro;

a condizione che si tratti di lavoratori sottoposti al contratto a tutele crescenti e, a differenza di quanto previsto dall'articolo 18, a prescindere dal fatto che il datore di lavoro possa essere considerato come di "minori" o "maggiori" dimensioni.

E dunque, è opportuno precisare che il contratto a tutele crescenti – disciplinato dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23- si applica solamente nei seguenti casi:

- lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015;
- lavoratori assunti con contratto a termine o di apprendistato, che è stato convertito a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015;
- tutti i dipendenti – inclusi quelli già in forza al 6 marzo 2016 – di un datore di lavoro che, in conseguenza di nuove assunzioni a tempo indeterminato avvenute dal 7 marzo 2015, possa essere definito come un datore di "grandi dimensioni".

Ne discende che quanto qui precisato riguarda i lavoratori assunti a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015, ovvero trasformati a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015, come pure tutti i dipendenti del datore di lavoro che, dalla medesima data, abbia superato quota 15 dipendenti a seguito di una nuova assunzione.

Nel caso di applicazione del contratto a tutele crescenti, la tutela a favore del prestatore di lavoro – diversamente da quanto avviene per i "vecchi" dipendenti – non è differenziata in base all'organico occupato da parte del datore di lavoro ma, come avviene per il licenziamento nullo, discriminatorio od orale, è identica a prescindere dal numero di lavoratori subordinati occupati da quel datore di lavoro: ne discende che non ha quindi alcuna rilevanza il numero degli addetti, la loro distribuzione all'interno delle varie unità produttive, ovvero il numero di queste ultime.



Esempio

Se il datore di lavoro ha in forza 2, 15 o 16 dipendenti, tutti assunti dopo il 6 marzo 2015, è certamente soggetto alle disposizioni contenute nell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, ossia al contratto a tutele crescenti.

16.2 Lavoratori che divengono inabili

L'articolo 4, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68, stabilisce che i lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

Per tali lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori: nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria.

16.3 Lavoratori già disabili

L'articolo 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, stabilisce invece che nei seguenti casi:

- a. aggravamento delle condizioni di salute; o
- b. significative variazioni dell'organizzazione del lavoro,

il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute.

Nelle medesime ipotesi il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda. Qualora si riscontri una condizione di aggravamento che sia incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista: durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo.

Gli accertamenti sono effettuati dalla commissione medica costituita presso la Azienda sanitaria locale: la richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro.

Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.

16.4 Revoca del licenziamento

L'articolo 5 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 dispone che, nell'ipotesi di revoca del licenziamento, a condizione che questa sia effettuata entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo (che deve avvenire, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione di licenziamento), il rapporto di lavoro si considera ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dalle disposizioni vigenti.



Ricorda

La revoca può essere disposta, da parte del datore di lavoro, anche prima che il lavoratore abbia impugnato il recesso.

In pratica, entro 15 giorni dall'avvenuta impugnazione del recesso, il datore di lavoro può revocarlo, obbligando di fatto il lavoratore a riprendere servizio, erogandogli solamente le retribuzioni perdute per il periodo nel corso del quale il licenziamento ha avuto effetto.

16.5 Regime di tutela

L'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, dispone dunque che la disciplina del medesimo articolo trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, e quindi proprio con riferimento alle ipotesi che sono state esaminate appena sopra.

Ebbene, nei casi predetti, avviene quanto segue:

- a. il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto;
- b. a seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione;
- c. con la pronuncia di cui sopra, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative: in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a 5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto;
- d. il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali;
- e. fermo restando il diritto al risarcimento del danno nella misura minima di 5 mensilità, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del

trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale: la richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.



Esempio

Se il giudice dichiara illegittimo il recesso dopo 2 mesi che questo si è verificato, oltre al diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro, l'indennità a carico del datore sarà comunque pari – salvo deduzione di quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative – a un minimo di 5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, più contributi. In questa ipotesi, il lavoratore può rinunciare alla reintegrazione chiedendo il pagamento dell'indennità sostitutiva, pari a 15 mensilità: in tal caso, quindi, il costo totale per il datore di lavoro sarà pari, in termini retributivi, a 20 mensilità in tutto.



Riferimenti normativi

- Articoli 4 e 10 della legge 12 marzo 1999, n. 68
- Articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23

17. Licenziamento per g.m.o. ante tutele crescenti: datori di grandi dimensioni

Come dispone l'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Di seguito esaminiamo le regole per la validità del licenziamento da parte dei datori di lavoro che occupano un numero di addetti superiore a 15 (quindi almeno 16), e nei cui confronti non si applicano le nuove disposizioni in materia di contratto a tutele crescenti.

17.1 Nozione di giustificato motivo oggettivo

Prima ancora di esaminare la nozione di "giustificato motivo oggettivo", va ricordato che, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 41 della Costituzione, l'iniziativa economica privata è "libera": da ciò discende che il datore di lavoro può strutturare, e anche modificare, la propria attività – sempre nel rispetto delle norme vigenti – nel modo ritenuto più opportuno, decidendo pertanto di modificare o anche di far cessare una determinata attività, anche ove ciò abbia ripercussioni negative sui propri dipendenti.



Ricorda

Il giustificato motivo oggettivo non coincide con i cosiddetti "motivi economici", nel senso che, per aversi un giustificato motivo oggettivo di licenziamento, non è affatto necessario che l'impresa sia in crisi. È invece sufficiente che il datore di lavoro decida, per esempio, di non procedere più alla tenuta della contabilità all'interno della sua azienda ma preferisca affidare tale compito a un commercialista libero professionista.

Ebbene, come dispone l'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo con preavviso è determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Quello che invece risulta maggiormente controverso in giurisprudenza è la possibilità di legittimare il licenziamento di un dipendente al solo fine di incrementare i profitti, ovvero anche di diminuire i costi di esercizio, fatto salvo il caso in cui l'azienda versi in condizioni di difficoltà economica: in tal caso, infatti, la riduzione dei costi ha lo scopo di consentire la prosecuzione dell'attività e, quindi, la sopravvivenza stessa dell'impresa.



Ricorda

Non di rado la giurisprudenza equipara al giustificato motivo oggettivo l'ipotesi in cui il dipendente, per ragioni di salute (impossibilità sopravvenuta alla prestazione) ovvero a causa del ritiro da parte della pubblica autorità di un particolare permesso o abilitazione (es. la patente di guida, il porto d'armi), non sia più idoneo a svolgere le proprie mansioni. Secondo quanto precisato dall'Ispettorato del Lavoro, anche l'ipotesi di licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione, atteso che essa impone al datore la verifica in ordine alla possibilità di ricollocare il lavoratore in attività diverse riconducibili a mansioni equivalenti o inferiori (cd. re-

pêchage), anche attraverso un adeguamento dell'organizzazione aziendale, deve essere ascritta alla fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (INL, Nota 24 giugno 2020, prot. n. 298).

La giurisprudenza condiziona la legittimità del recesso per giustificato motivo oggettivo al fatto che, in caso di impugnazione da parte del dipendente, il datore di lavoro dimostri, ossia fornisca la prova, tutti i seguenti elementi:

1. le ragioni sulle quali si fonda il licenziamento sono effettivamente sussistenti, cioè, per esempio, è stata soppressa la posizione (ossia la mansione) del contabile interno, il che ha comportato la soppressione del suo posto di lavoro;
2. il nesso di causalità: ossia il fatto che è stato licenziato il contabile e non, per esempio, un fattorino o l'addetto alle paghe e contributi;
3. l'avvenuto rispetto dell'onere di repêchage, ossia che per il datore di lavoro è impossibile adibire utilmente il lavoratore a mansioni diverse da quelle svolte sino a quel momento, avendo a riferimento l'organizzazione aziendale complessiva in essere al momento del recesso.

Nella pratica, ossia nell'ambito delle vicende che sono state esaminate da parte dei giudici, è stato riconosciuto il giustificato motivo oggettivo nelle seguenti ipotesi:

- a. la riduzione del personale a causa della crisi del settore in cui opera l'impresa;
- b. il riassetto organizzativo finalizzato a una gestione più economica dell'attività aziendale;
- c. il fine di conseguire una più corretta gestione dell'impresa dal punto di vista economico e organizzativo;
- d. la diminuzione del fatturato, senza che il giudice possa valutare se essa ha natura transitoria o permanente;
- e. la soppressione del posto di lavoro, inteso come redistribuzione delle mansioni prima svolte dal lavoratore licenziato agli altri dipendenti che sono rimasti in servizio;
- f. la soppressione del settore lavorativo, del reparto o del posto cui era addetto il dipendente;
- g. la cessazione dell'attività aziendale; eccetera.



Attenzione

In base al più recente orientamento della Corte di Cassazione, la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo non richiede necessariamente la crisi dell'impresa; al contrario può essere sufficiente che il datore di lavoro allegghi e dimostri l'obiettivo di conseguire una migliore efficienza gestionale o produttiva, anche in vista di un incremento della redditività d'impresa e, quindi, eventualmente, del profitto (Cass. 7 dicembre 2016, n. 25201; Cass. 24 maggio 2017, n. 13015; Cass. 20 febbraio 2019, n. 4946; Cass. 17 febbraio 2020, n. 3908).

17.2 Campo di applicazione

Le disposizioni in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, e non solo, sono assai diversificate a seconda che si applichi o meno il contratto a tutele crescenti, ossia quanto previsto dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (tali disposizioni sono entrate in vigore il 7 marzo 2015). In questa sede esaminiamo le regole vigenti per i "vecchi dipendenti", intendendosi per tali quelli assunti entro e non oltre il 6 marzo 2015, e che sono occupati presso un datore che, a tale ultima data, già di-

sponeva di una forza occupazione superiore alle 15 unità, e che quindi entro il 6 marzo 2015 aveva già assunto almeno 16 lavoratori subordinati. La norma cui fare riferimento per individuare il datore di lavoro di “minori”, ovvero maggiori”, dimensioni quanto al numero dei dipendenti impiegati è l'articolo 18, comma 8, della legge 20 maggio 1970, n. 300, in base al quale sono considerati datori di lavoro di maggiori dimensioni, coloro che ricadono in una di queste situazioni:

- a. hanno una sola unità produttiva (intesa come sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo in cui ha avuto luogo il licenziamento), nella quale prestano la propria attività più di 15 dipendenti (ovvero più di 5, se si tratta di imprenditore agricolo), nessuno dei quali è stato assunto dopo il 6 marzo 2015;
- b. hanno – all'interno del territorio del medesimo comune – due o più unità produttive, nelle quali, sommando tutti i lavoratori, prestano la propria attività più di 15 dipendenti (ovvero più di 5, se si tratta di imprenditore agricolo), nessuno dei quali è stato assunto dopo il 6 marzo 2015;
- c. hanno più unità produttive in diversi comuni e, sommando tutti i dipendenti occupati all'interno del territorio italiano, il datore di lavoro ha più di 60 dipendenti: anche in questo caso conta anche la data di assunzione, che non deve essere successiva al 6 marzo 2015.



Approfondimenti

Il concetto di unità produttiva è ricavabile da un consolidato orientamento giurisprudenziale che considera tale ogni articolazione autonoma dell'impresa, che sia idonea ad espletare – in tutto o solo parzialmente – la funzione produttiva dell'impresa, ossia l'attività di produzione di beni o di servizi costituente l'oggetto sociale aziendale.



Esempio

Se il datore di lavoro ha assunto, tutti entro il 6 marzo 2015, 60 dipendenti, occupandone, rispettivamente, 15 a Milano e 45 a Roma, sarà considerato datore di lavoro di “maggiori dimensioni” solo con riferimento alla sede di Roma.

Se il datore di lavoro occupa nell'unità produttiva 20 dipendenti di cui 18 assunti, per esempio, il 15 luglio 1995, e 2 assunti il 10 ottobre 2015, i primi 18 sono soggetti alle norme dello Statuto dei Lavoratori, mentre agli altri 2 dipendenti si applica il contratto a tutele crescenti, ossia le disposizioni di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

17.3 Criteri di computo dell'organico

Poiché, in caso di contestazione della legittimità del licenziamento, oltre alla data di assunzione – ai fini dell'applicazione delle regole della legge 15 luglio 1966, n. 604; della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori); ovvero del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Contratto a tutele crescenti) – conta anche l'organico occupato da parte del datore di lavoro, diventa di fondamentale importanza capire quali sono i criteri per conteggiare i dipendenti.



Ricorda

In presenza di dubbi circa l'effettiva consistenza dell'organico, a parere della giurisprudenza è il datore di lavoro, specie se il dipendente chiede la tutela spettante ai dipendenti delle aziende di maggiori dimensioni, a dover dimostrare che, invece, egli occupava, al momento del li-

cenziamento, non più di 15 lavoratori. Secondo buona parte della giurisprudenza, e anche in base a quanto è stato precisato da parte del Ministero del lavoro (si veda la circolare 16 gennaio 2013, n. 3), tale conteggio deve fare riferimento al criterio della “normale occupazione”, ossia al periodo degli ultimi 6 mesi che hanno preceduto il licenziamento.

Ebbene, l'articolo 18, comma 9, della legge 20 maggio 1970, n. 300, oltre alla previsione relativa ai 15 dipendenti, dispone esplicitamente quanto segue:

- a. ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui sopra si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore;
- b. non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale;
- c. il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Tale disposizione va integrata con quanto segue:

1. i lavoratori assunti con la qualifica di apprendista sono esclusi dal computo dell'organico;
2. i lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono computati con riferimento all'attività effettivamente prestata nell'arco di ciascuna semestre;
3. i lavoratori in somministrazione sono esclusi dal computo dell'organico dell'utilizzatore (essi sono infatti dipendenti dell'agenzia di somministrazione);
4. salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro;
5. i lavoratori a tempo parziale, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, sono calcolati in proporzione all'orario effettivamente svolto, rapportato al tempo pieno.



Esempio

Se un datore di lavoro ha assunto, nel 2014, 16 dipendenti e – in qualunque altra data – occupa anche un lavoratore somministrato – egli ha comunque 16 dipendenti ed è quindi soggetto alle regole che stiamo esponendo.

17.4 Onere di repêchage

Prima di procedere al licenziamento, per costante orientamento della giurisprudenza, il datore di lavoro deve valutare – e se richiesto in sede di giudizio, deve dimostrare al giudice – che non gli è possibile adibire quel lavoratore, ossia quello che si vuole estromettere dall'impresa, a mansioni diverse, al limite anche inferiori, pur di salvare il suo posto di lavoro. Al fine della prova dell'avvenuto rispetto di tale onere, vale anche l'offerta di impiego presso un'altra sede di lavoro, anche quindi ove ciò comporti il trasferimento del dipendente interessato dalla risoluzione del rapporto di lavoro.

Invece, nel caso in cui sia il lavoratore ad affermare che esistono altre possibilità di impiego – che vengono da questi indicate in maniera sufficientemente specifica – è onere del datore di lavoro dimostrare che tali mansioni non esistono ovvero anche che non è comunque possibile affidarle al lavoratore in questione.



Ricorda

Il datore che, non disponendo di altri posti di lavoro, offra al dipendente in esubero la trasformazione dell'orario da tempo pieno a parziale come alternativa al licenziamento, ha assolto all'obbligo di *repêchage*: quindi, in caso di rifiuto del dipendente, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo deve essere considerato legittimo (Cass. ordinanza 9 maggio 2023, n. 12244; Cass. Ordinanza 21 gennaio 2019, n. 1499). Allo stesso modo, l'obbligo in questione deve considerarsi assolto nell'ipotesi in cui il datore offra al lavoratore l'impiego con un contratto a tempo determinato (Cass., ordinanza 10 luglio 2024, n. 18904).

Ad avviso della più recente giurisprudenza, la violazione dell'obbligo di *repêchage* da parte del datore di lavoro configura la "insussistenza del fatto" posto a base del recesso per GMO, e quindi comporta, oltre che il risarcimento del danno, anche la reintegrazione del dipendente nel proprio posto di lavoro (Cass. 18 novembre 2022, n. 34049). In senso contrario, la Corte Costituzionale, nella sentenza 16 luglio 2024, n. 128, ha affermato che la violazione dell'obbligo in questione ha quale conseguenza unicamente l'applicazione della tutela indennitaria e, quindi, essa non dà luogo alla reintegrazione.

17.5 Forma e procedura

La comminazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, a prescindere dal numero di dipendenti occupati, deve tassativamente avvenire in forma scritta; ma non basta. Infatti, la comunicazione scritta deve altresì indicare – o, meglio ancora, deve specificare – i motivi, ossia le ragioni che hanno indotto il datore di lavoro a sopprimere il posto, sopprimendo ovvero affidando all'esterno le mansioni sino a quel momento svolte da parte del dipendente interessato dalla risoluzione del rapporto di lavoro.



Ricorda

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo nei confronti di un vecchio dipendente da parte di un datore di lavoro di grandi dimensioni deve essere preceduto, secondo quanto previsto dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, da un tentativo di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro (oggi Ispettorato Territoriale del Lavoro). Per la trattazione approfondita dell'argomento si rinvia all'apposita scheda "*Licenziamento per GMO: tentativo di conciliazione in ITL*".



Attenzione

Se il licenziamento è inefficace – ossia se esso viene intimato in violazione del requisito di motivazione – il giudice dichiara risolto il rapporto con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore a pagare un'indennità risarcitoria omnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale, tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità

dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tal riguardo, a meno che il giudice, su richiesta del lavoratore, accerti la sussistenza anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo delle tutele appena descritte, quelle previste in caso di licenziamento discriminatorio, nullo od orale ovvero di licenziamento disciplinare o per giustificato motivo oggettivo dichiarato illegittimo.

Secondo la giurisprudenza, nel caso in cui vi siano 2 o più dipendenti con le medesime mansioni e il posto da sopprimere sia solamente 1, il datore di lavoro deve fare ricorso ai principi di correttezza e buona fede, procedendo alla valutazione dei carichi di famiglia e dell'anzianità dei propri dipendenti.

Una volta comunicata l'intenzione di recedere dal rapporto, il datore di lavoro deve far osservare il periodo di preavviso previsto dal contratto collettivo ovvero egli può anche far cessare immediatamente il rapporto di lavoro: in tal caso, però, al lavoratore spetta l'indennità sostitutiva del preavviso, che viene erogata in misura corrispondente al preavviso spettante e non prestato.



Approfondimenti

In base a quanto previsto dall'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per contratti collettivi si intendono:

- a. i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- b. i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU).

17.6 Revoca del licenziamento

L'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), dispone che, nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo (che deve avvenire, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione di licenziamento), il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dalle disposizioni vigenti.

In pratica, entro 15 giorni dall'avvenuta impugnazione del recesso, il datore di lavoro può revocarlo, obbligando di fatto il lavoratore a riprendere servizio, erogandogli solamente le retribuzioni perse per il periodo nel corso del quale il licenziamento ha avuto effetto.

Ad avviso della giurisprudenza, il termine ultimo per la revoca (pari a 15 giorni dalla comunicazione dell'impugnazione del licenziamento) va individuato nel momento di invio della comunicazione al lavoratore e non in quello della sua acquisita conoscenza, in quanto l'atto di autotutela del datore costituisce esercizio di un diritto potestativo che produce in via immediata la modifica della sfera giuridica del destinatario (Cass. ordinanza 14 giugno 2024, n. 16630).

17.7 Regime di tutela in caso di illegittimità del recesso

A seguito dell'impugnazione da parte del dipendente, sulla questione – in assenza di conciliazione della causa (giudiziale o extragiudiziale) tra le parti – si pronuncia il giudice, il quale, se rileva che non ri-

corrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, applica quanto previsto dall'articolo 18, comma 7, dello Statuto dei Lavoratori.

In base a tale norma, solamente nel caso in cui il giudice accerti la "insussistenza del fatto posto a fondamento del recesso" (inclusa la violazione del cd. obbligo di *repêchage*: Cass. 18 novembre 2022, n. 34049), egli annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro:

a. alla reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro: a seguito dell'ordine di reintegrazione (che esige che il lavoratore sia ricollocato nel luogo e nelle mansioni originarie, ferma la facoltà per il datore di disporre, con successivo provvedimento, il trasferimento ad altra unità produttiva, ove ne ricorrano le condizioni tecniche, organizzative e produttive di cui all'articolo 2103 del codice civile, salva la dimostrata impossibilità - la cui prova incombe sul datore - dovuta a insussistenza di posti comportanti l'espletamento delle ultime mansioni o di mansioni equivalenti: Cass. ordinanza 10 luglio 2024, n. 18892), se il dipendente non riprende servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro, il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto. In luogo della reintegra, il lavoratore ha la facoltà di chiedere al datore, entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza ovvero dall'invito a riprendere servizio (ove anteriore alla predetta comunicazione), la corresponsione di un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto non soggetta a contribuzione previdenziale;



Attenzione

La Corte Costituzionale ha dichiarato la parziale illegittimità dell'articolo 18, comma 7, secondo periodo, della legge n. 300/1970:

a) dapprima, nella parte in cui prevede che il giudice, quando accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, "può altresì applicare", invece che "applica altresì", la disciplina di cui al comma 4 del medesimo articolo 18, e quindi la reintegrazione più il risarcimento del danno (sentenza 1° aprile 2021, n. 59);

b) in seguito, con riguardo alla "insussistenza del fatto" ma solo per quanto attiene al termine "manifesta" (sentenza 19 maggio 2022, n. 125).



Ricorda

La Corte di Cassazione, in una recentissima sentenza (Cass. 15 gennaio 2016, n. 2013), con riferimento al momento ultimo a partire dal quale è possibile far decorrere il termine decadenziale di 30 giorni per la richiesta dell'indennità sostitutiva della reintegra, ha precisato che alla formale comunicazione di deposito della sentenza può essere equiparata la conoscenza della stessa che il lavoratore abbia comunque acquisito in modo completo ed esatto. Tale conoscenza può essere comprovata dalla notifica della sentenza - effettuata dallo stesso lavoratore - ai fini esecutivi del risarcimento del danno da licenziamento illegittimo.

b. al pagamento di un'indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto: la misura della predetta indennità è commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione;



Attenzione

La Corte Costituzionale, con sentenza 23 aprile 2018, n. 86, ha dichiarato non fondata la questione di legittimità dell'articolo 18, comma 4, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) nella parte in cui prevede che – a seguito della dichiarazione di illegittimità del licenziamento da parte del giudice – il datore sia libero o meno di procedere alla riammissione in servizio del lavoratore che abbia ottenuto una sentenza di reintegrazione nel posto, potendo limitarsi a erogare l'indennità economica ivi prevista. In tal caso, ossia ove il datore abbia preferito pagare l'indennità al dipendente, senza materialmente riammetterlo al lavoro (ossia senza reintegrarlo), egli può di fatto "scommettere" sull'esito del successivo grado di giudizio, e in caso di vittoria (ossia ove il recesso sia successivamente dichiarato legittimo) ha titolo a chiedere la restituzione delle indennità pagate sino a quel momento. Lo stesso datore, invece, ove abbia reintegrato il dipendente, e quindi abbia ottenuto la controprestazione lavorativa, anche ove vinca nel successivo grado di giudizio, potrà risolvere immediatamente il rapporto ma senza che gli debba essere restituito alcunché.



Attenzione

L'indennità risarcitoria per licenziamento illegittimo deve essere commisurata, non più in base a una media delle retribuzioni precedentemente percepite dal lavoratore *ante* illegittima estromissione, ma in base alla retribuzione che quest'ultimo avrebbe percepito se avesse effettivamente lavorato: infatti, per retribuzione globale di fatto deve intendersi la quella che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato, dovendosi ricomprendere nel suo complesso anche ogni compenso con carattere continuativo che si ricolleggi a particolari modalità di prestazione in atto al momento del licenziamento, ad eccezione quindi dei compensi eventuali e di cui non sia certa la percezione, nonché di quelli legati a particolari modalità di svolgimento della prestazione e aventi normalmente carattere occasionale o eccezionale. Ove si provvedesse in senso contrario, si addosserebbero al lavoratore conseguenze negative derivanti da un comportamento illegittimo tenuto dal datore (Cass. 1° marzo 2022, n. 6744).

c. al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione – maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione – per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, se i contributi riguardano un'altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro.



Attenzione

La tutela appena descritta trova applicazione anche nell'ipotesi in cui il licenziamento sia stato intimato in violazione di quanto previsto dall'articolo 2110, comma 2, del codice civile, in base al quale l'imprenditore, in caso di infortunio, malattia, gravidanza e puerperio, ha diritto di recedere dal contratto a tempo indeterminato decorso il periodo di preavviso ma solo dopo che sia stato esaurito il periodo di comporto.

Invece, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo – ma non vi è l'insussistenza del fatto posto a fondamento del recesso – il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria (omnicomprensiva) determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto tendendo conto dell'anzianità del lavoratore, del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito del tentativo di conciliazione presso l'ITL, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.



DATORI DI GRANDI DIMENSIONI: TUTELA IN CASO DI LICENZIAMENTO PER GMO ILLEGITTIMO			
Fattispecie	Risarcimento	Reintegra	Altre conseguenze
Insussistenza del fatto posto a fondamento del recesso	Massimo 12 mensilità della retribuzione globale di fatto	Sempre ⁽¹⁾	Versamento contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegra
Altre ipotesi di illegittimità del recesso	Minimo 12 e massimo 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto	Non ammessa	Non previste

⁽¹⁾ Il lavoratore, in luogo della reintegra, ha la facoltà di chiedere al datore di lavoro, entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza ovvero dall'invito a riprendere servizio (ove anteriore alla predetta comunicazione), la corresponsione di un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

17.8 Datore con almeno 250 dipendenti che intende licenziarne non meno di 50

L'articolo 1, comma 224, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022), dal 1° gennaio 2022, dispone che, al fine di garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo, il datore di lavoro in possesso dei requisiti dimensionali di cui al comma 225 (ossia che, nell'anno precedente, abbia occupato con contratto di lavoro subordinato – apprendisti e dirigenti inclusi – mediamente almeno 250 dipendenti) che intenda procedere alla chiusura di una sede, di uno stabilimento, di una filiale, o di un ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale, con cessazione definitiva della relativa attività e con licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50, deve dare comunicazione per iscritto dell'intenzione di procedere alla chiusura alle RSA o alla RSU nonché alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, contestualmente, alle regioni interessate, al Ministero del Lavoro, al Ministero dello sviluppo economico e all'ANPAL. Tanto premesso, con specifico riferimento al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, vale quanto segue:

- a. i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo intimati in mancanza della comunicazione o prima dello scadere del termine di 90 giorni prescritti per la sua effettuazione sono nulli (comma 227);
- b. prima della conclusione dell'esame del piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura (da elaborare entro 60 giorni dalla comunicazione di cui sopra) e del-

la sua eventuale sottoscrizione, il datore non può intimare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (comma 233).



Riferimenti normativi

- Articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604
- Articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300

18. Licenziamento per g.m.o. ante tutele crescenti: datori di piccole dimensioni

Come dispone l'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Di seguito esaminiamo le regole per la validità del licenziamento da parte dei datori di lavoro che occupano un numero ridotto di addetti (normalmente fino a 15), e nei cui confronti non si applicano le nuove disposizioni in materia di contratto a tutele crescenti.

18.1 Nozione di giustificato motivo oggettivo

Prima ancora di esaminare la nozione di "giustificato motivo oggettivo", va ricordato che, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 41 della Costituzione, l'iniziativa economica privata è "libera": da ciò discende dunque che il datore di lavoro può strutturare, e anche modificare, la propria attività – sempre nel rispetto delle norme vigenti – nel modo ritenuto più opportuno, decidendo pertanto di modificare o anche di far cessare una determinata attività, anche ove ciò abbia ripercussioni negative sui propri dipendenti.



Ricorda

Il giustificato motivo oggettivo non coincide affatto con i cosiddetti "motivi economici", nel senso che, per aversi un giustificato motivo oggettivo di licenziamento, non è affatto necessario che l'impresa sia in crisi. È invece sufficiente che il datore di lavoro decida, per esempio, di non procedere più alla tenuta della contabilità all'interno della sua azienda ma preferisca affidare tale compito a un commercialista libero professionista.

Ebbene, come dispone l'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo con preavviso è determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Quello che invece risulta maggiormente controverso in giurisprudenza è la possibilità di legittimare il licenziamento di un dipendente al solo fine di incrementare i profitti, ovvero anche di diminuire i costi di esercizio, fatto salvo il caso in cui l'azienda versi in condizioni di difficoltà economica: in tal caso, infatti, la riduzione dei costi ha lo scopo di consentire la prosecuzione dell'attività e, quindi, la sopravvivenza stessa dell'impresa.



Ricorda

Non di rado la giurisprudenza equipara al giustificato motivo oggettivo l'ipotesi in cui il dipendente, per ragioni di salute (impossibilità sopravvenuta alla prestazione), ovvero a causa del ritiro da parte della pubblica autorità di un particolare permesso o abilitazione (es. la patente di guida, il porto d'armi) non sia più idoneo a svolgere le proprie mansioni.

Secondo quanto precisato dall'Ispettorato del Lavoro, anche l'ipotesi di licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione, atteso che essa impone al datore la verifica in ordine alla possibilità di ricollocare il lavoratore in attività diverse riconducibili a mansioni equivalenti o

inferiori (cd. *repêchage*), anche attraverso un adeguamento dell'organizzazione aziendale, deve essere ascritta alla fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (INL, Nota 24 giugno 2020, prot. n. 298).

La giurisprudenza condiziona la legittimità del recesso per giustificato motivo oggettivo al fatto che, in caso di impugnazione da parte del dipendente, il datore di lavoro dimostri, ossia fornisca la prova, tutti i seguenti elementi:

1. le ragioni sulle quali si fonda il licenziamento sono effettivamente sussistenti, cioè, per esempio, è stata soppressa la posizione (ossia la mansione) del contabile interno, il che ha comportato la soppressione del suo posto di lavoro;
2. il nesso di causalità: ossia il fatto che è stato licenziato il contabile e non, per esempio, un fattorino o l'addetto alle paghe e contributi;
3. l'avvenuto rispetto dell'onere di *repêchage*, ossia che per il datore di lavoro è impossibile adibire utilmente il lavoratore a mansioni diverse da quelle svolte sino a quel momento, avendo a riferimento l'organizzazione aziendale complessiva in essere al momento del recesso.

Nella pratica, ossia nell'ambito delle vicende che sono state esaminate da parte dei giudici, è stato riconosciuto il giustificato motivo oggettivo nelle seguenti ipotesi:

- a. la riduzione del personale a causa della crisi del settore in cui opera l'impresa;
- b. il riassetto organizzativo finalizzato a una gestione più economica dell'attività aziendale;
- c. il fine di conseguire una più corretta gestione dell'impresa dal punto di vista economico e organizzativo;
- d. la diminuzione del fatturato, senza che il giudice possa valutare se essa ha natura transitoria o permanente;
- e. la soppressione del posto di lavoro, inteso come redistribuzione delle mansioni prima svolte dal lavoratore licenziato agli altri dipendenti che sono rimasti in servizio;
- f. la soppressione del settore lavorativo, del reparto o del posto cui era addetto il dipendente;
- g. la cessazione dell'attività aziendale; eccetera.



Attenzione

In base al più recente orientamento della Corte di Cassazione, la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo non richiede necessariamente la crisi dell'impresa; al contrario può essere sufficiente che il datore di lavoro allegghi e dimostri l'obiettivo di conseguire una migliore efficienza gestionale o produttiva, anche in vista di un incremento della redditività d'impresa e, quindi, eventualmente, del profitto (Cass. 7 dicembre 2016, n. 25201; Cass. 24 maggio 2017, n. 13015; Cass. 20 febbraio 2019, n. 4946; Cass. 17 febbraio 2020, n. 3908).

18.2 Campo di applicazione

Le disposizioni in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, e non solo, sono assai diversificate a seconda che si applichi o meno il contratto a tutele crescenti, ossia quanto previsto dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (tali disposizioni sono entrate in vigore il 7 marzo 2015). In questa sede esaminiamo le regole vigenti per i "vecchi dipendenti", ossia per tutti coloro che sono stati assunti entro e non oltre il 6 marzo 2015, e che sono occupati presso un datore che non occupa più

di 15 dipendenti. La norma cui fare riferimento per individuare il datore di lavoro di “minori”, ovvero maggiori”, dimensioni quanto al numero dei dipendenti occupati è l'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in base al quale sono considerati datori di lavoro di minori dimensioni, coloro che ricadono in una di queste situazioni:

- a. hanno una sola unità produttiva (intesa come sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo in cui ha avuto luogo il licenziamento), nella quale prestano la propria attività da 1 a 15 dipendenti (fino a un massimo di 5, se si tratta di imprenditore agricolo), nessuno dei quali è stato assunto dopo il 6 marzo 2015;
- b. hanno – all'interno del territorio del medesimo comune – due o più unità produttive, nelle quali in ogni caso, sommando tutti i lavoratori, prestano la propria attività non più di 15 dipendenti (fino a un massimo di 5, se si tratta di imprenditore agricolo), nessuno dei quali è stato assunto dopo il 6 marzo 2015;
- c. hanno più unità produttive in diversi comuni (in ciascuno dei quali non sono occupati più di 15 dipendenti) e, sommando tutti i dipendenti occupati all'interno del territorio italiano, il datore di lavoro ha un massimo di 60 dipendenti: anche in questo caso conta anche la data di assunzione, che non deve essere successiva al 6 marzo 2015.



Ricorda

Se il datore di lavoro ha assunto, tutti prima del 6 marzo 2015, 60 dipendenti, occupandone, rispettivamente, 15 a Milano e 45 a Roma, sarà considerato datore di lavoro di “minori dimensioni” solo per quanto riguarda la sede di Milano.

Se il datore di lavoro occupa un dipendente assunto, per esempio, il 15 luglio 1995, e un altro assunto il 10 ottobre 2015, il primo è soggetto alle norme di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, e il secondo al contratto a tutele crescenti, ossia a quanto previsto dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

18.3 Criteri di computo dell'organico

Poiché, in caso di contestazione della legittimità del licenziamento, oltre alla data di assunzione – ai fini dell'applicazione delle regole della legge 15 luglio 1966, n. 604; della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori); ovvero del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Contratto a tutele crescenti) – conta anche l'organico occupato da parte del datore di lavoro, diventa di fondamentale importanza capire quali sono i criteri per conteggiare i dipendenti.



Ricorda

In presenza di dubbi circa l'effettiva consistenza dell'organico, a parere della giurisprudenza è il datore di lavoro, specie se il dipendente chiede la tutela spettante ai dipendenti delle aziende di maggiori dimensioni, a dover dimostrare che, invece, egli occupava, al momento del licenziamento, non più di 15 lavoratori. Secondo buona parte della giurisprudenza, e anche in base a quanto è stato precisato da parte del Ministero del lavoro (si veda la circolare 16 gennaio 2013, n. 3), tale conteggio deve fare riferimento al criterio della “normale occupazione”, ossia al periodo degli ultimi 6 mesi che hanno preceduto il licenziamento.

Ebbene, l'articolo 18, comma 9, della legge 20 maggio 1970, n. 300, oltre alla previsione relativa ai 15 dipendenti, dispone esplicitamente quanto segue:

- a. ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui sopra si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore;
- b. non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale
- c. il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Tale disposizione va integrata con quanto segue:

1. i lavoratori assunti con la qualifica di apprendista sono esclusi dal computo dell'organico;
2. i lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono computati con riferimento all'attività effettivamente prestata nell'arco di ciascuna semestre;
3. i lavoratori in somministrazione sono esclusi dal computo dell'organico dell'utilizzatore (essi sono infatti dipendenti dell'agenzia di somministrazione);
4. salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro;
5. i lavoratori a tempo parziale, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, sono calcolati in proporzione all'orario effettivamente svolto, rapportato al tempo pieno.



Esempio

Se un datore di lavoro ha assunto, nel 2014, 15 dipendenti e – in qualunque altra data – occupa anche un lavoratore somministrato – egli ha comunque 15 dipendenti ed è quindi soggetto alle regole che stiamo esponendo.

18.4 Onere di repêchage

Prima di procedere al licenziamento, per costante orientamento della giurisprudenza, il datore di lavoro deve valutare – e se richiesto in sede di giudizio, deve dimostrare al giudice – che non gli è possibile adibire quel lavoratore, ossia quello che si vuole estromettere dall'impresa, a mansioni diverse, al limite anche inferiori, pur di salvare il suo posto di lavoro. Al fine della prova dell'avvenuto rispetto di tale onere, vale anche l'offerta di impiego presso un'altra sede di lavoro, anche quindi ove ciò comporti il trasferimento del dipendente interessato dalla risoluzione del rapporto di lavoro.

Invece, nel caso in cui sia il lavoratore ad affermare che esistono altre possibilità di impiego – che vengono da questi indicate in maniera sufficientemente specifica – è onere del datore di lavoro dimostrare che tali mansioni non esistono ovvero anche che non è comunque possibile affidarle al lavoratore in questione.



Ricorda

Il datore che, non disponendo di altri posti di lavoro, offra al dipendente in esubero la trasformazione dell'orario da tempo pieno a parziale come alternativa al licenziamento, ha assolto all'obbligo di *repêchage*: quindi, in caso di rifiuto del dipendente, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo deve essere considerato legittimo (Cass. ordinanza 9 maggio 2023, n. 12244; Cass. Ordinanza 21 gennaio 2019, n. 1499). Allo stesso modo, l'obbligo in questione deve considerarsi assolto nell'ipotesi in cui il datore offra al lavoratore l'impiego con un contratto a tempo determinato (Cass., ordinanza 10 luglio 2024, n. 18904).

18.5 Forma e procedura

La comminazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, anche se il datore di lavoro occupa 1 solo dipendente, deve tassativamente avvenire in forma scritta; ma non basta. Infatti, la comunicazione scritta deve altresì indicare – o, meglio ancora, deve specificare – i motivi, ossia le ragioni che hanno indotto il datore di lavoro a sopprimere il posto, eliminando ovvero affidando all'esterno le mansioni sino a quel momento svolte da parte del dipendente interessato dalla risoluzione del rapporto di lavoro.



Attenzione

La norma non prevede nulla circa il regime di tutela applicabile nell'ipotesi di licenziamento intimato da parte di un datore di piccole dimensioni violando il requisito di motivazione; tuttavia, la Corte Costituzionale, nella sentenza 16 luglio 2020, n. 150, ha affermato che il datore che non raggiunge le dimensioni di cui all'articolo 18, comma 8, dello Statuto dei Lavoratori, e sia quindi assoggettato alla tutela obbligatoria, è tenuto a corrispondere, nell'ipotesi di vizi formali diversi dall'inosservanza della forma scritta del licenziamento, un'indennità determinata secondo le regole dell'articolo 8 della legge n. 604/1966 in un "importo compreso tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti", accresciuto in rapporto all'anzianità di servizio.

Secondo la giurisprudenza, nel caso in cui vi siano 2 o più dipendenti con le medesime mansioni e il posto da sopprimere sia solamente 1, il datore di lavoro deve fare ricorso ai principi di correttezza e buona fede, procedendo alla valutazione dei carichi di famiglia e dell'anzianità dei propri dipendenti.

Una volta comunicata l'intenzione di recedere dal rapporto, il datore di lavoro deve far osservare il periodo di preavviso previsto dal contratto collettivo ovvero egli può anche far cessare immediatamente il rapporto di lavoro: in tal caso, però, al lavoratore spetta l'indennità sostitutiva del preavviso, che viene erogata in misura corrispondente al preavviso spettante e non prestato.



Approfondimenti

In base a quanto previsto dall'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per contratti collettivi si intendono:

- a. i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- b. i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU).

18.6 Revoca del licenziamento

L'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), dispone che, nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo (che deve avvenire, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione di licenziamento), il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dalle disposizioni vigenti.

In pratica, entro 15 giorni dall'avvenuta impugnazione del recesso, il datore di lavoro può revocarlo, obbligando di fatto il lavoratore a riprendere servizio, erogandogli solamente le retribuzioni perse per il periodo nel corso del quale il licenziamento ha avuto effetto.

Ad avviso della giurisprudenza, il termine ultimo per la revoca (pari a 15 giorni dalla comunicazione dell'impugnazione del licenziamento) va individuato nel momento di invio della comunicazione al lavoratore e non in quello della sua acquisita conoscenza, in quanto l'atto di autotutela del datore costituisce esercizio di un diritto potestativo che produce in via immediata la modifica della sfera giuridica del destinatario (Cass. ordinanza 14 giugno 2024, n. 16630).

18.7 Regime di tutela in caso di illegittimità del recesso

A seguito dell'impugnazione da parte del dipendente, sulla questione – in assenza di conciliazione della causa (giudiziale o extragiudiziale) tra le parti – si pronuncia il giudice.

Ebbene, se il giudice accerta che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo applica quanto previsto dall'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604. E quindi egli condanna il datore di lavoro a quanto segue:

- a. a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di 3 giorni ovvero, in mancanza,
- b. a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.



Attenzione

Se il giudice dichiara illegittimo il licenziamento, la scelta tra la riassunzione e il risarcimento del danno – nella misura che è stata stabilita dal giudice – spetta unicamente al datore di lavoro. Normalmente il datore di lavoro preferisce pagare il danno e non riassumere: se, invece, il datore di lavoro riassume il dipendente, quest'ultimo non ha diritto ad alcuna somma a titolo di risarcimento del danno in relazione al periodo nel corso del quale il rapporto è stato interrotto per effetto del licenziamento.

18. Licenziamento per g.m.o. ante tutele crescenti: datori di piccole dimensioni

Se il datore di lavoro ha optato per la riassunzione, comunicando quindi tale decisione al dipendente, il rapporto viene costituito *ex novo*, entro 3 giorni dalla decisione del giudice e nulla è dovuto per il periodo di tempo intercorso tra il licenziamento e la riassunzione.

Nello stabilire la somma a titolo di risarcimento, il giudice tiene conto dei seguenti elementi:

1. numero dei dipendenti occupati;
2. dimensioni dell'impresa;
3. anzianità di servizio del prestatore di lavoro;
4. comportamento e condizioni delle parti.

Inoltre, la stessa norma dispone anche che la misura massima della predetta indennità può essere maggiorata:

- a. fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 10 anni; e
- b. fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 20 anni;

a condizione che, in entrambi i casi, essi siano dipendenti da un datore di lavoro che occupa più di 15 prestatori di lavoro, ovviamente non tutti nella medesima unità produttiva o nel medesimo comune, e sempre che il datore di lavoro non occupi, in tutto il territorio italiano, più di 60 dipendenti.



Datori di minori dimensioni: importi del risarcimento (in alternativa a riassunzione) *		
Organico del datore	Anzianità di servizio	Misura del risarcimento
Fino a 15 dipendenti	qualunque	da 2,5 a 6 mensilità
da 16 dipendenti in su	superiore a 10 anni	da 2,5 a 10 mensilità
	superiore a 20 anni	da 2,5 a 14 mensilità
* Il datore di lavoro non deve occupare più di 15 dipendenti nel comune in cui è avvenuto il licenziamento né più di 60 dipendenti in tutto il territorio nazionale. Le regole di cui sopra si applicano solo ai "vecchi" dipendenti.		



Riferimenti normativi

- Articoli 3 e 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604
- Articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300

19. Licenziamento per g.m.o. post tutele crescenti: datori di grandi dimensioni

Come dispone l'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Di seguito esaminiamo le regole per la validità del licenziamento da parte dei datori di lavoro che occupano un numero di addetti superiore a 15 (quindi almeno 16), e nei cui confronti non si applicano le nuove disposizioni in materia di contratto a tutele crescenti.

19.1 Nozione di giustificato motivo oggettivo

Prima ancora di esaminare la nozione di "giustificato motivo oggettivo", va ricordato che, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 41 della Costituzione, l'iniziativa economica privata è "libera": da ciò discende che il datore di lavoro può strutturare, e anche modificare, la propria attività – sempre nel rispetto delle norme vigenti – nel modo ritenuto più opportuno, decidendo pertanto di modificare ovvero di far cessare una determinata attività, anche ove ciò abbia ripercussioni negative sui propri dipendenti.



Ricorda

Il giustificato motivo oggettivo non coincide con i cosiddetti "motivi economici", nel senso che, per aversi un giustificato motivo oggettivo di licenziamento, non è affatto necessario che l'impresa sia in crisi. È invece sufficiente che il datore di lavoro decida, per esempio, di non procedere più alla tenuta della contabilità all'interno della sua azienda ma preferisca affidare tale compito a un commercialista libero professionista.

Ebbene, come dispone l'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo con preavviso è determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Quello che invece risulta maggiormente controverso in giurisprudenza è la possibilità di legittimare il licenziamento di un dipendente al solo fine di incrementare i profitti, ovvero anche di diminuire i costi di esercizio, fatto salvo il caso in cui l'azienda versi in condizioni di difficoltà economica: in tal caso, infatti, la riduzione dei costi ha lo scopo di consentire la prosecuzione dell'attività e, quindi, la sopravvivenza stessa dell'impresa.



Ricorda

Non di rado la giurisprudenza equipara al giustificato motivo oggettivo l'ipotesi in cui il dipendente, per ragioni di salute (impossibilità sopravvenuta alla prestazione) ovvero a causa del ritiro da parte della pubblica autorità di un particolare permesso o abilitazione (es. la patente di guida, il porto d'armi), non sia più idoneo a svolgere le proprie mansioni. Secondo quanto precisato dall'Ispettorato del Lavoro, anche l'ipotesi di licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione, atteso che essa impone al datore la verifica in ordine alla possibilità di ricollocare il lavoratore in attività diverse riconducibili a mansioni equivalenti o inferiori (cd. *re-*

pêchage), anche attraverso un adeguamento dell'organizzazione aziendale, deve essere ascritta alla fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (INL, Nota 24 giugno 2020, prot. n. 298).

La giurisprudenza condiziona la legittimità del recesso per giustificato motivo oggettivo al fatto che, in caso di impugnazione da parte del dipendente, il datore di lavoro dimostri, ossia fornisca la prova, tutti i seguenti elementi:

1. le ragioni sulle quali si fonda il licenziamento sono effettivamente sussistenti, cioè, per esempio, è stata soppressa la posizione (ossia la mansione) del contabile interno, il che ha comportato la soppressione del suo posto di lavoro;
2. il nesso di causalità: ossia il fatto che è stato licenziato il contabile e non, per esempio, un fattorino o l'addetto alle paghe e contributi;
3. l'avvenuto rispetto dell'onere di *repêchage*, ossia che per il datore è impossibile adibire utilmente il lavoratore a mansioni diverse da quelle svolte sino a quel momento, avendo a riferimento l'organizzazione aziendale complessiva in essere al momento del recesso.

Nella pratica, ossia nell'ambito delle vicende che sono state esaminate da parte dei giudici, è stato riconosciuto il giustificato motivo oggettivo nelle seguenti ipotesi:

- a. la riduzione del personale a causa della crisi del settore in cui opera l'impresa;
- b. il riassetto organizzativo finalizzato a una gestione più economica dell'attività aziendale;
- c. il fine di conseguire una più corretta gestione dell'impresa dal punto di vista economico e organizzativo;
- d. la diminuzione del fatturato, senza che il giudice possa valutare se essa ha natura transitoria o permanente;
- e. la soppressione del posto di lavoro, inteso come redistribuzione delle mansioni prima svolte dal lavoratore licenziato agli altri dipendenti che sono rimasti in servizio;
- f. la soppressione del settore lavorativo, del reparto o del posto cui era addetto il dipendente;
- g. la cessazione dell'attività aziendale; eccetera.



Attenzione

In base al più recente orientamento della Corte di Cassazione, la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo non richiede necessariamente la crisi dell'impresa; al contrario può essere sufficiente che il datore di lavoro alleggi e dimostri l'obiettivo di conseguire una migliore efficienza gestionale o produttiva, anche in vista di un incremento della redditività d'impresa e, quindi, eventualmente, del profitto (Cass. 7 dicembre 2016, n. 25201; Cass. 24 maggio 2017, n. 13015; Cass. 20 febbraio 2019, n. 4946; Cass. 17 febbraio 2020, n. 3908).

19.2 Campo di applicazione

Le disposizioni in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, e non solo, sono assai diversificate a seconda che si applichi o meno il contratto a tutele crescenti, ossia quanto previsto dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (tali disposizioni sono entrate in vigore il 7 marzo 2015).

In questa sede esaminiamo le regole vigenti per i "nuovi dipendenti", impiegati presso un datore che dispone di una forza occupazionale superiore a 15 unità.

In base all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, sono "nuovi dipendenti" e dunque soggetti al contratto a tutele crescenti:

- a. i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015;
- b. i lavoratori assunti con contratto a termine o di apprendistato, che è stato convertito a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015;
- c. tutti i dipendenti – inclusi quelli già in forza al 6 marzo 2015 – di un datore di lavoro che, in conseguenza di nuove assunzioni a tempo indeterminato avvenute dal 7 marzo 2015, si trasforma in datore di "grandi dimensioni" (non è fondata la questione di legittimità costituzionale di tale previsione nella parte in cui estende l'applicazione del regime di tutela del licenziamento individuale illegittimo previsto per i contratti a tutele crescenti anche ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015: Corte Costituzionale, sentenza 19 marzo 2024, n. 44).

La norma cui fare riferimento ai fini dell'individuazione del datore di lavoro di "minori", ovvero "maggiori", dimensioni quanto al numero dei dipendenti impiegati è l'articolo 18, comma 8, della legge 20 maggio 1970, n. 300, in base al quale sono considerati datori di maggiori dimensioni, coloro che ricadono in una di queste situazioni:

- a. hanno una sola unità produttiva (intesa come sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo in cui ha avuto luogo il licenziamento) nella quale prestano la propria attività più di 15 dipendenti (ovvero più di 5, se si tratta di imprenditore agricolo);
- b. hanno – all'interno del territorio del medesimo comune – due o più unità produttive, nelle quali, sommando tutti i lavoratori, prestano la propria attività più di 15 dipendenti (ovvero più di 5, se si tratta di imprenditore agricolo);
- c. hanno più unità produttive in diversi comuni e, sommando tutti i dipendenti occupati all'interno del territorio italiano, il datore di lavoro ne ha più di 60.



Approfondimenti

Il concetto di unità produttiva è ricavabile da un consolidato orientamento giurisprudenziale che considera tale ogni articolazione autonoma dell'impresa, che sia idonea ad espletare (in tutto o solo parzialmente) la funzione produttiva dell'impresa, ossia l'attività di produzione di beni o di servizi costituente l'oggetto sociale aziendale.



Esempio

Se il datore di lavoro ha in forza 61 dipendenti, tutti assunti dopo il 6 marzo 2015, di cui 12 occupati a Milano, 25 a Torino e 24 a Venezia, è considerato datore di "maggiori dimensioni" in quanto, a prescindere dal numero di dipendenti impiegati in ciascuna unità produttiva, occupa più di 60 lavoratori su tutto il territorio nazionale.

Se il datore di lavoro occupa nell'unità produttiva 16 dipendenti a tempo indeterminato di cui 14 assunti, per esempio, il 15 luglio 1995, e 2 assunti il 10 ottobre 2015, è soggetto al contratto a tutele crescenti in quanto, in conseguenza delle ultime assunzioni (effettuate dopo il 6 marzo 2015), è venuto ad integrare il requisito dimensione di cui all'articolo 18, comma 8, dello Statuto dei lavoratori (datore di "maggiori dimensioni").

19.3 Criteri di computo dell'organico

Poiché, in caso di contestazione della legittimità del licenziamento, oltre alla data di assunzione – ai fini dell'applicazione delle regole della legge 15 luglio 1966, n. 604; della legge 20 maggio 1970, n. 300; ovvero del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 – conta anche l'organico occupato da parte del datore di lavoro, diventa di fondamentale importanza capire quali sono i criteri per conteggiare i dipendenti.



Ricorda

In presenza di dubbi circa l'effettiva consistenza dell'organico, a parere della giurisprudenza è il datore, specie se il dipendente chiede la tutela spettante ai dipendenti delle aziende di maggiori dimensioni, a dover dimostrare che, invece, egli occupava, al momento del licenziamento, non più di 15 lavoratori. Secondo buona parte della giurisprudenza, e anche in base a quanto è stato precisato dal Ministero del lavoro (si veda la circolare 16 gennaio 2013, n. 3), tale conteggio deve fare riferimento al criterio della "normale occupazione", ossia al periodo degli ultimi 6 mesi che hanno preceduto il licenziamento.

Ebbene, l'articolo 18, comma 9, della legge 20 maggio 1970, n. 300, oltre alla previsione relativa ai 15 dipendenti, dispone esplicitamente quanto segue:

- a. ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui sopra si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore;
- b. non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale;
- c. il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Tale disposizione va integrata con quanto segue:

1. i lavoratori assunti con la qualifica di apprendista sono esclusi dal computo dell'organico;
2. i lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono computati con riferimento all'attività effettivamente prestata nell'arco di ciascun semestre;
3. i lavoratori in somministrazione sono esclusi dal computo dell'organico dell'utilizzatore (essi sono infatti dipendenti dell'agenzia di somministrazione);
4. salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro;
5. i lavoratori a tempo parziale, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, sono calcolati in proporzione all'orario effettivamente svolto, rapportato al tempo pieno;
6. ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo di cui agli articoli 3, comma 1 (licenziamento illegittimo), 4 (violazione del requisito motivazionale), e 6 (offerta di conciliazione), del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze

dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale è stato impiegato nell'attività appaltata.



Esempio

Se un datore ha assunto nel 2016 16 dipendenti, e si avvale anche di 1 lavoratore somministrato, egli ha comunque 16 dipendenti ed è quindi soggetto alle regole in esame.

19.4 Onere di *repêchage*

Prima di procedere al licenziamento, per costante orientamento della giurisprudenza, il datore di lavoro deve valutare – e se richiesto in sede di giudizio, deve dimostrare al giudice – che non gli è possibile adibire quel lavoratore, ossia quello che si vuole estromettere dall'impresa, a mansioni diverse, al limite anche inferiori, pur di salvare il suo posto di lavoro. Al fine della prova dell'avvenuto rispetto di tale onere, vale anche l'offerta di impiego presso un'altra sede di lavoro, anche quindi ove ciò comporti il trasferimento del dipendente interessato dalla risoluzione del rapporto di lavoro. Invece, nel caso in cui sia il lavoratore ad affermare che esistono altre possibilità di impiego – che vengono da questi indicate in maniera sufficientemente specifica – è onere del datore dimostrare che tali mansioni non esistono ovvero che non è comunque possibile affidarle al lavoratore in questione.



Ricorda

Il datore che, non disponendo di altri posti di lavoro, offra al dipendente in esubero la trasformazione dell'orario da tempo pieno a parziale come alternativa al licenziamento, ha assolto all'obbligo di *repêchage*: quindi, in caso di rifiuto del dipendente, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo deve essere considerato legittimo (Cass. ordinanza 9 maggio 2023, n. 12244; Cass. Ordinanza 21 gennaio 2019, n. 1499). Allo stesso modo, l'obbligo in questione deve considerarsi assolto nell'ipotesi in cui il datore offra al lavoratore l'impiego con un contratto a tempo determinato (Cassazione, ordinanza 10 luglio 2024, n. 18904).

19.5 Forma e procedura

La comminazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, a prescindere dal numero di dipendenti occupati, deve tassativamente avvenire in forma scritta; ma non basta. Infatti, la comunicazione scritta deve altresì indicare – o, meglio ancora, deve specificare – i motivi, ossia le ragioni, che hanno indotto il datore di lavoro a sopprimere il posto, sopprimendo ovvero affidando all'esterno le mansioni sino a quel momento svolte da parte del dipendente interessato dalla risoluzione del rapporto di lavoro.



Attenzione

A norma dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 23/2015, se il licenziamento è intimato violando il requisito di motivazione, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore al pagamento di un'indennità – non assoggettata a contribuzione previdenziale – di importo pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non in-

feriore a 2 e non superiore a 12 mensilità, a meno che il giudice, su richiesta del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele previste dagli articoli 2 e 3 del decreto legislativo n. 23/2015 in caso di licenziamento discriminatorio, nullo od orale, ovvero di illegittimità del licenziamento disciplinare o per giustificato motivo oggettivo. La Corte Costituzionale (sentenza 16 luglio 2020, n. 150) ha dichiarato l'illegittimità dell'articolo 4 sopra richiamato, limitatamente alle parole "di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio"; quindi, nel rispetto dei limiti minimo e massimo fissati dal Legislatore, il giudice, nel determinare l'indennità, terrà conto *in primis* dell'anzianità di servizio, e, in chiave correttiva, con apprezzamento congruamente motivato, potrà ponderare anche altri criteri desumibili dal sistema, che concorrano a rendere la determinazione dell'indennità aderente alle particolarità del caso concreto, quali: gravità delle violazioni; numero degli occupati; dimensioni dell'impresa; comportamento e condizioni delle parti (in senso conforme, si veda anche Corte Cost., ordinanza 7 maggio 2021, n. 93).



Ricorda

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato a un nuovo dipendente da parte di un datore di lavoro di grandi dimensioni può essere preceduto, secondo quanto previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, da un'offerta di conciliazione. Per la trattazione approfondita dell'argomento si rinvia all'apposita scheda "*Licenziamento lavoratori soggetti al contratto a tutele crescenti: offerta di conciliazione*".

Secondo la giurisprudenza, nel caso in cui vi siano 2 o più dipendenti con le medesime mansioni e il posto da sopprimere sia solamente 1, il datore di lavoro deve fare ricorso ai principi di correttezza e buona fede, procedendo alla valutazione dei carichi di famiglia e dell'anzianità dei propri dipendenti.

Una volta comunicata l'intenzione di recedere dal rapporto, il datore di lavoro deve far osservare il periodo di preavviso previsto dal contratto collettivo ovvero egli può anche far cessare immediatamente il rapporto di lavoro: in tal caso, però, al lavoratore spetta l'indennità sostitutiva del preavviso, che viene erogata in misura corrispondente al preavviso spettante e non prestato.



Approfondimenti

In base a quanto previsto dall'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per contratti collettivi si intendono:

- a) i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- b) i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU).

19.6 Revoca del licenziamento

L'articolo 5 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 dispone che, nell'ipotesi di revoca del licenziamento, a condizione che sia effettuata entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo (che deve avvenire, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione di licenziamento), il rapporto di lavoro si considera ripristinato senza

soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dalle disposizioni vigenti.

In pratica, entro 15 giorni dall'avvenuta impugnazione del recesso, il datore di lavoro può revocarlo, obbligando di fatto il lavoratore a riprendere servizio, erogandogli solamente le retribuzioni perse per il periodo nel corso del quale il licenziamento ha avuto effetto.

Ad avviso della giurisprudenza, è sufficiente il mero invio della revoca al lavoratore (per esempio, a mezzo telegramma o PEC) nel termine prescritto di 15 giorni e non anche la ricezione da parte dello stesso nel medesimo termine (Cassazione, ordinanza 14 giugno 2024, n. 16630).

19.7 Regime di tutela in caso di illegittimità del recesso (fino al 15 luglio 2024)

A seguito dell'impugnazione da parte del dipendente, sulla questione – in assenza di conciliazione della causa (giudiziale o extragiudiziale) tra le parti – si pronuncia il giudice, il quale, se rileva che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, applica quanto previsto dall'articolo 3 del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23, come modificato dall'articolo 3, co. 1, del decreto legge 12 luglio 2018, n. 87 (legge 9 agosto 2018, n. 96). In base a tale norma, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per GMO, il giudice dichiara estinto il rapporto alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro a pagare un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità. Non è invece mai prevista la reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro.



Attenzione

Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, l'indennità (inclusa quella stabilita dal giudice in caso di carenza di motivazione) è riproporzionata e le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni si computano come mese intero. Se il recesso ha avuto luogo il 12 marzo 2016, ai fini del calcolo del risarcimento da licenziamento illegittimo, non si considera il mese di marzo, poiché è stato lavorato per una frazione di mese inferiore a 15.



Attenzione

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 194 depositata l'8 novembre 2018, dopo aver precisato che, entro i limiti (minimo e massimo) dell'intervallo in cui va quantificata l'indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato, il giudice terrà conto innanzitutto dell'anzianità di servizio nonché del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e condizioni delle parti, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 3, co. 1, del decreto legislativo n. 23/2015 – sia nel testo originario che in quello modificato dall'articolo 3, co. 1, del decreto legge n. 87/2018 (legge n. 96/2018) –, limitatamente alle parole “di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio”.

Ne consegue che l'ammontare del risarcimento oscillerà tra un minimo di 6 e un massimo di 36 mensilità e sarà determinato, oltre che, innanzitutto, in base all'anzianità di servizio, anche tenendo conto di quanto segue:

- a. numero di dipendenti occupati;
- b. dimensioni dell'attività economica;
- c. comportamento e condizioni delle parti.

Viene quindi meno il criterio di calcolo meramente economico che faceva riferimento unicamente agli anni di servizio maturati dal lavoratore.

19.8 Regime di tutela in caso di illegittimità del recesso (dal 16 luglio 2024)

A seguito della sentenza della Corte Costituzionale 16 luglio 2024, n. 128, la disciplina della tutela in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo illegittimo comminato a un dipendente soggetto alle tutele crescenti da parte di un datore di maggiori dimensioni è profondamente mutata. Nel dettaglio, con la citata sentenza, la Corte Costituzionale, pur precisando che la violazione dell'obbligo di *repêchage* comporta solo l'applicazione della tutela indennitaria di cui all'articolo 3, co. 1, del D.Lgs. n. 23/2015 (e quindi non la reintegrazione), ha tuttavia dichiarato illegittimo l'articolo 3, co. 2, del medesimo D.Lgs. n. 23/2015, nella parte in cui non prevede che esso si applichi anche nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale allegato dal datore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa il ricollocamento del lavoratore. Ne deriva pertanto che – oltre che nei casi di licenziamento disciplinare in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento – anche in quelle di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, se emerge l'insussistenza del fatto materiale allegato dal datore, il giudice annulla il recesso e condanna il datore a:

- a) reintegrare il lavoratore nel posto;



Attenzione

L'ordine di reintegrazione esige che il lavoratore sia in ogni caso ricollocato nel luogo e nelle mansioni originarie, ferma la facoltà per il datore di disporre, con successivo provvedimento, il trasferimento ad altra unità produttiva, laddove ne ricorrano le condizioni tecniche, organizzative e produttive previste dall'articolo 2103 del codice civile, salva la dimostrata impossibilità – la cui prova incombe sul datore – dovuta a insussistenza di posti comportanti l'espletamento delle ultime mansioni o di mansioni equivalenti (Cass. ordinanza 10 luglio 2024, n. 18892).

b) pagargli un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, per il periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro: in ogni caso, la misura dell'indennità risarcitoria per il periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR;

c) versare i contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva.

Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, co. 3, ossia quella di chiedere l'indennità sostitutiva della reintegrazione (pari a 15 mensilità), facendo così cessare il rapporto di lavoro.

Nulla è invece mutato quanto al regime di tutela applicabile negli altri casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo: il giudice dichiara estinto il rapporto alla data del licenziamento e condanna il datore al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo compreso tra 6 e 36 mensilità (articolo 3, co. 1, del D.Lgs. n. 23/2015).

19.9 Datore con almeno 250 dipendenti che intende licenziarne non meno di 50

L'articolo 1, comma 224, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022), dal 1° gennaio 2022, dispone che, al fine di garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo, il datore di lavoro in possesso dei requisiti dimensionali di cui al comma 225 (ossia che, nell'anno precedente, abbia occupato con contratto di lavoro subordinato – apprendisti e dirigenti inclusi – mediamente almeno 250 dipendenti) che intenda procedere alla chiusura di una sede, di uno stabilimento, di una filiale, o di un ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale, con cessazione definitiva della relativa attività e con licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50, deve dare comunicazione per iscritto dell'intenzione di procedere alla chiusura alle RSA o alla RSU nonché alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, contestualmente, alle regioni interessate, al Ministero del Lavoro, al Ministero dello sviluppo economico e all'ANPAL. Tanto premesso, con specifico riferimento al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, vale quanto segue:

- a. i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo intimati in mancanza della comunicazione o prima dello scadere del termine di 90 giorni prescritti per la sua effettuazione sono nulli (comma 227);
- b. prima della conclusione dell'esame del piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura (da elaborare entro 60 giorni dalla comunicazione di cui sopra) e della sua eventuale sottoscrizione, il datore non può intimare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (comma 233).



Riferimenti normativi

- Articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604
- Articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300
- Articoli 1 e da 3 a 8 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23
- Articolo 3, comma 1, del decreto legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96
- Articolo 1, commi da 224 a 236, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022)

20. Licenziamento per g.m.o. post tutele crescenti: datori di piccole dimensioni

Come dispone l'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Di seguito esaminiamo le regole per la validità del licenziamento da parte dei datori di lavoro che occupano un numero ridotto di addetti (normalmente fino a 15), e nei cui confronti si applicano le nuove disposizioni in materia di contratto a tutele crescenti.

20.1 Nozione di giustificato motivo oggettivo

Prima ancora di esaminare la nozione di "giustificato motivo oggettivo", va ricordato che, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 41 della Costituzione, l'iniziativa economica privata è "libera": da ciò discende che il datore di lavoro può strutturare, e anche modificare, la propria attività – sempre nel rispetto delle norme vigenti – nel modo ritenuto più opportuno, decidendo pertanto di modificare o anche di far cessare una determinata attività, anche ove ciò abbia ripercussioni negative sui propri dipendenti.



Ricorda

Il giustificato motivo oggettivo non coincide affatto con i cosiddetti "motivi economici", nel senso che, per aversi un giustificato motivo oggettivo di licenziamento, non è necessario che l'impresa sia in crisi. È invece sufficiente che il datore di lavoro decida, per esempio, di non procedere più alla tenuta della contabilità all'interno della sua azienda ma preferisca affidare tale compito a un commercialista libero professionista.

Ebbene, come dispone l'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo con preavviso è determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Quello che invece risulta maggiormente controverso in giurisprudenza è la possibilità di legittimare il licenziamento di un dipendente al solo fine di incrementare i profitti, ovvero anche di diminuire i costi di esercizio, fatto salvo il caso in cui l'azienda versi in condizioni di difficoltà economica: in tal caso, infatti, la riduzione dei costi ha lo scopo di consentire la prosecuzione dell'attività e, quindi, la sopravvivenza stessa dell'impresa.



Ricorda

Non di rado la giurisprudenza equipara al giustificato motivo oggettivo l'ipotesi in cui il dipendente, per ragioni di salute (impossibilità sopravvenuta alla prestazione) ovvero a causa del ritiro da parte della pubblica autorità di un particolare permesso o abilitazione (es. la patente di guida, il porto d'armi) non sia più idoneo a svolgere le proprie mansioni.

Secondo quanto precisato dall'Ispettorato del Lavoro, anche l'ipotesi di licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione, atteso che essa impone al datore la verifica in ordine alla possibilità di ricollocare il lavoratore in attività diverse riconducibili a mansioni equivalenti o

inferiori (cd. *repêchage*), anche attraverso un adeguamento dell'organizzazione aziendale, deve essere ascritta alla fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (INL, Nota 24 giugno 2020, prot. n. 298).

La giurisprudenza condiziona la legittimità del recesso per giustificato motivo oggettivo al fatto che, in caso di impugnazione da parte del dipendente, il datore di lavoro dimostri, ossia fornisca la prova, tutti i seguenti elementi:

1. le ragioni sulle quali si fonda il licenziamento sono effettivamente sussistenti, cioè, per esempio, è stata soppressa la posizione (ossia la mansione) del contabile interno, il che ha comportato la soppressione del suo posto di lavoro;
2. il nesso di causalità: ossia il fatto che è stato licenziato il contabile e non, per esempio, un fattorino o l'addetto alle paghe e contributi;
3. l'avvenuto rispetto dell'onere di *repêchage*, ossia che per il datore è impossibile adibire utilmente il lavoratore a mansioni diverse da quelle svolte sino a quel momento, avendo a riferimento l'organizzazione aziendale complessiva in essere al momento del recesso.

Nella pratica, ossia nell'ambito delle vicende che sono state esaminate da parte dei giudici, è stato riconosciuto il giustificato motivo oggettivo nelle seguenti ipotesi:

- a. la riduzione del personale a causa della crisi del settore in cui opera l'impresa;
- b. il riassetto organizzativo finalizzato a una gestione più economica dell'attività aziendale;
- c. il fine di conseguire una più corretta gestione dell'impresa dal punto di vista economico e organizzativo;
- d. la diminuzione del fatturato, senza che il giudice possa valutare se essa ha natura transitoria o permanente;
- e. la soppressione del posto di lavoro, inteso come redistribuzione delle mansioni prima svolte dal lavoratore licenziato agli altri dipendenti che sono rimasti in servizio;
- f. la soppressione del settore lavorativo, del reparto o del posto cui era addetto il dipendente;
- g. la cessazione dell'attività aziendale; eccetera.



Attenzione

In base al più recente orientamento della Corte di Cassazione, la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo non richiede necessariamente la crisi dell'impresa; al contrario può essere sufficiente che il datore di lavoro allegghi e dimostri l'obiettivo di conseguire una migliore efficienza gestionale o produttiva, anche in vista di un incremento della redditività d'impresa e, quindi, eventualmente, del profitto (Cass. 7 dicembre 2016, n. 25201; Cass. 24 maggio 2017, n. 13015 Cass. 20 febbraio 2019, n. 4946; Cass. 17 febbraio 2020, n. 3908).

20.2 Campo di applicazione

Le disposizioni in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, e non solo, sono assai diversificate a seconda che si applichi o meno il contratto a tutele crescenti, ossia quanto previsto dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (tali disposizioni sono entrate in vigore il 7 marzo 2015). In questa sede esaminiamo le regole vigenti per i "nuovi dipendenti" impiegati presso un datore che ha una forza occupazionale pari – al massimo – a 15 unità.

In base all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, sono "nuovi dipendenti" e dunque soggetti al contratto a tutele crescenti:

- a. i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015;
- b. i lavoratori assunti con contratto a termine o di apprendistato, che è stato convertito a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015;

Invece, il comma 3 del succitato articolo 1 – che disciplina l'ipotesi in cui, in conseguenza di nuove assunzioni a tempo indeterminato avvenute dal 7 marzo 2015, il datore di lavoro venga a integrare il requisito dimensionale di cui all'articolo 18, comma 8, della legge 20 maggio 1970, n. 300 – non rileva in tale sede, in quanto relativo unicamente ai datori di grandi dimensioni.

La norma cui fare riferimento ai fini dell'individuazione del datore di lavoro di "minori", ovvero "maggiori", dimensioni quanto al numero dei dipendenti occupati è l'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in base al quale sono considerati datori di lavoro di minori dimensioni, coloro che ricadono in una di queste situazioni:

- a. hanno 1 sola unità produttiva (intesa come sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo in cui ha avuto luogo il licenziamento), nella quale prestano la propria attività da 1 a 15 dipendenti (fino a un massimo di 5, se si tratta di imprenditore agricolo);
- b. hanno – all'interno del territorio del medesimo comune – 2 o più unità produttive, nelle quali in ogni caso, sommando tutti i lavoratori, prestano la propria attività non più di 15 dipendenti (fino a un massimo di 5, se si tratta di imprenditore agricolo);
- c. hanno più unità produttive in diversi comuni (in ciascuno dei quali non sono occupati più di 15 dipendenti) e, sommando tutti i dipendenti occupati all'interno del territorio italiano, il datore di lavoro ha un massimo di 60 dipendenti.



Ricorda

Se il datore di lavoro ha alle proprie dipendenze 60 lavoratori, di cui 15 a Milano e 45 a Roma, sarà considerato di "minori dimensioni" solo per quanto riguarda la sede di Milano.



Esempio

Se il datore di lavoro ha in forza 2 dipendenti in tutto, di cui uno assunto, per esempio, il 15 luglio 1995, e un altro assunto il 10 ottobre 2015, il primo è soggetto alle norme di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, e il secondo al contratto a tutele crescenti, ossia a quanto previsto dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

20.3 Criteri di computo dell'organico

Poiché, in caso di contestazione della legittimità del licenziamento, oltre alla data di assunzione – ai fini dell'applicazione delle regole della legge 15 luglio 1966, n. 604; della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori); ovvero del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Contratto a tutele crescenti) – conta anche l'organico occupato da parte del datore di lavoro, diventa di fondamentale importanza capire quali sono i criteri per conteggiare i dipendenti.



Ricorda

In presenza di dubbi circa l'effettiva consistenza dell'organico, a parere della giurisprudenza è il datore di lavoro, specie se il dipendente chiede la tutela spettante ai dipendenti delle aziende di maggiori dimensioni, a dover dimostrare che, invece, egli occupava, al momento del licenziamento, non più di 15 lavoratori. Secondo buona parte della giurisprudenza, e anche in base a quanto è stato precisato da parte del Ministero del lavoro (si veda la circolare 16 gennaio 2013, n. 3), tale conteggio deve fare riferimento al criterio della "normale occupazione", ossia al periodo degli ultimi 6 mesi che hanno preceduto il licenziamento.

Ebbene, l'articolo 18, comma 9, della legge 20 maggio 1970, n. 300, oltre alla previsione relativa ai 15 dipendenti, dispone esplicitamente quanto segue:

- a. ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui sopra si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore;
- b. non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale
- c. il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Tale disposizione va integrata con quanto segue:

1. i lavoratori assunti con la qualifica di apprendista sono esclusi dal computo dell'organico;
2. i lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono computati con riferimento all'attività effettivamente prestata nell'arco di ciascuna semestre;
3. i lavoratori in somministrazione sono esclusi dal computo dell'organico dell'utilizzatore (essi sono infatti dipendenti dell'agenzia di somministrazione);
4. salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro;
5. i lavoratori a tempo parziale, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, sono calcolati in proporzione all'orario effettivamente svolto, rapportato al tempo pieno;
6. ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo di cui agli articoli 3, comma 1 (licenziamento illegittimo), 4 (violazione del requisito motivazionale) e 6 (offerta di conciliazione), del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale è stato impiegato nell'attività appaltata.



Esempio

Se un datore di lavoro ha assunto nel 2016 solamente 15 dipendenti, e si avvale anche di un lavoratore somministrato, egli ha comunque 15 dipendenti ed è quindi soggetto alle regole che stiamo esponendo.

20.4 Onere di repêchage

Prima di procedere al licenziamento, per costante orientamento della giurisprudenza, il datore di lavoro deve valutare – e se richiesto in sede di giudizio, deve dimostrare al giudice – che non gli è possibile adibire quel lavoratore, ossia quello che si vuole estromettere dall'impresa, a mansioni diverse, al limite anche inferiori, pur di salvare il suo posto di lavoro. Al fine della prova dell'avvenuto rispetto di tale onere, vale anche l'offerta di impiego presso un'altra sede di lavoro, anche quindi ove ciò comporti il trasferimento del dipendente interessato dalla risoluzione del rapporto di lavoro.

Invece, nel caso in cui sia il lavoratore ad affermare che esistono altre possibilità di impiego – che vengono da questi indicate in maniera sufficientemente specifica – è onere del datore di lavoro dimostrare che tali mansioni non esistono ovvero anche che non è comunque possibile affidarle al lavoratore in questione.



Ricorda

Il datore che, non disponendo di altri posti di lavoro, offra al dipendente in esubero la trasformazione dell'orario da tempo pieno a parziale come alternativa al licenziamento, ha assolto all'obbligo di *repêchage*: quindi, in caso di rifiuto del dipendente, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo deve essere considerato legittimo (Cass. ordinanza 9 maggio 2023, n. 12244; Cass. Ordinanza 21 gennaio 2019, n. 1499). Allo stesso modo, l'obbligo in questione deve considerarsi assolto nell'ipotesi in cui il datore offra al lavoratore l'impiego con un contratto a tempo determinato (Cass., ordinanza 10 luglio 2024, n. 18904).

20.5 Forma e procedura

La comminazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, anche se il datore di lavoro occupa 1 solo dipendente, deve tassativamente avvenire in forma scritta; ma non basta. Infatti, la comunicazione scritta deve altresì indicare – o, meglio ancora, deve specificare – i motivi, ossia le ragioni che hanno indotto il datore di lavoro a eliminare il posto, sopprimendo ovvero affidando all'esterno le mansioni sino a quel momento svolte da parte del dipendente interessato dalla risoluzione del rapporto di lavoro.



Ricorda

In base al combinato disposto degli articoli 4 e 9, comma 1, del decreto legislativo n. 23/2015, se il licenziamento è intimato violando il requisito di motivazione, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore al pagamento di un'indennità – non soggetta a contribuzione previdenziale – di importo pari a mezza (0,5) mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 1 e non superiore a 6 mensilità, a meno che il giudice, su richiesta del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele previste dagli articoli 2 e 3 del decreto legislativo n. 23/2015 in caso di licenziamento discriminatorio, nullo od orale, ovvero di illegittimità del licenziamento disciplinare o per giustificato motivo oggettivo. La Corte Costituzionale (sentenza 16 luglio 2020, n. 150) ha dichiarato l'illegittimità dell'articolo 4 sopra richiamato, limitatamente alle parole "di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio"; quindi, nel rispetto dei limiti minimo e mas-

simo fissati dal Legislatore, il giudice, nel determinare l'indennità, terrà conto *in primis* dell'anzianità di servizio, e, in chiave correttiva, con apprezzamento congruamente motivato, potrà ponderare anche altri criteri desumibili dal sistema, che concorrano a rendere la determinazione dell'indennità aderente alle particolarità del caso concreto, quali: gravità delle violazioni; numero degli occupati; dimensioni dell'impresa; comportamento e condizioni delle parti (in senso conforme, si veda anche Corte Cost., ordinanza 7 maggio 2021, n. 93).

Secondo la giurisprudenza, nel caso in cui vi siano 2 o più dipendenti con le medesime mansioni e il posto da sopprimere sia solamente 1, il datore di lavoro deve fare ricorso ai principi di correttezza e buona fede, procedendo alla valutazione dei carichi di famiglia e dell'anzianità dei propri dipendenti.

Una volta comunicata l'intenzione di recedere dal rapporto, il datore di lavoro deve far osservare il periodo di preavviso previsto dal contratto collettivo ovvero egli può anche far cessare immediatamente il rapporto di lavoro: in tal caso, però, al lavoratore spetta l'indennità sostitutiva del preavviso, che viene erogata in misura corrispondente al preavviso spettante e non prestato.



Approfondimenti

In base a quanto previsto dall'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per contratti collettivi si intendono:

- a. i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- b. i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU).

20.6 Revoca del licenziamento

L'articolo 5 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 dispone che, nell'ipotesi di revoca del licenziamento, a condizione che sia effettuata entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo (che deve avvenire, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione di licenziamento), il rapporto di lavoro si considera ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dalle disposizioni vigenti.

In pratica, entro 15 giorni dall'avvenuta impugnazione del recesso, il datore di lavoro può revocarlo, obbligando di fatto il lavoratore a riprendere servizio, erogandogli solamente le retribuzioni perse per il periodo nel corso del quale il licenziamento ha avuto effetto.

Ad avviso della giurisprudenza, il termine ultimo per la revoca (pari a 15 giorni dalla comunicazione dell'impugnazione del licenziamento) va individuato nel momento di invio della comunicazione al lavoratore e non in quello della sua acquisita conoscenza, in quanto l'atto di autotutela del datore costituisce esercizio di un diritto potestativo che produce in via immediata la modifica della sfera giuridica del destinatario (Cass. ordinanza 14 giugno 2024, n. 16630).

20.7 Regime di tutela in caso di illegittimità del recesso

A seguito dell'impugnazione da parte del dipendente, sulla questione – in assenza di conciliazione della causa (giudiziale o extragiudiziale), ovvero anche ove l'offerta di conciliazione ex art. 6 del decreto legislativo n. 23/2015 non sia stata formulata ovvero non sia stata accettata – si pronuncia il giudice.

Ebbene, se il giudice accerta che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo applica quanto previsto dall'articolo 9 del decreto legislativo n. 23/2015, il quale dispone che l'ammontare delle indennità e degli importi previsti dall'articolo 3, comma 1, è dimezzato (Corte Cost. 21 luglio 2025, n. 118), e quindi va da 3 a 18 mensilità. E quindi egli dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro a risarcire al lavoratore per il danno da lui subito, corrispondendogli un'indennità – non assoggettata a contribuzione previdenziale – di importo pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 3 mensilità.



Attenzione

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 194 depositata l'8 novembre 2018, dopo aver precisato che, entro i limiti (minimo e massimo) dell'intervallo in cui va quantificata l'indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato, il giudice terrà conto innanzitutto dell'anzianità di servizio nonché del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e condizioni delle parti, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 3, co. 1, del decreto legislativo n. 23/2015 – sia nel testo originario che in quello modificato dall'articolo 3, co. 1, del decreto legge n. 87/2018 (legge n. 96/2018) –, limitatamente alle parole “di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio”.

Ne consegue che l'ammontare del risarcimento oscillerà tra un minimo di 3 e un massimo di 18 mensilità e sarà determinato, oltre che, innanzitutto, in base all'anzianità di servizio, anche tenendo conto di quanto segue:

- a. numero di dipendenti occupati;
- b. dimensioni dell'attività economica;
- c. comportamento e condizioni delle parti.

Viene quindi meno il criterio di calcolo meramente economico che faceva riferimento unicamente agli anni di servizio maturati dal lavoratore.

La Corte Costituzionale, con sentenza 22 luglio 2022, n. 183, pur dichiarando inammissibili le questioni di legittimità costituzionale dell'articolo 9, co. 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183), sollevate, in riferimento agli articoli 3, co. 1, 4, 35, co. 1, e 117, co. 1, della Costituzione, ha evidenziato che un ulteriore protrarsi dell'inerzia legislativa non sarebbe tollerabile e la indurrebbe, ove nuovamente investita, a provvedere direttamente. Cosa poi avvenuta con la sentenza 21 luglio 2025, n. 118.

Ai lavoratori soggetti al contratto a tutele crescenti, indipendentemente dal fatto che siano in forza presso un datore di grandi ovvero di piccole dimensioni, si applica inoltre quanto previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in materia di offerta di conciliazione. Per la trattazione approfondita dell'argomento si rinvia all'apposita scheda “*Licenziamento lavoratori soggetti al contratto a tutele crescenti: offerta di conciliazione del datore*”.



Riferimenti normativi

- Articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604
- Articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300

- Articoli 1 e da 3 a 9 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23
- Articolo 3, comma 1, del decreto legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96

21. Licenziamento per g.m.o.: procedura in ITL

Come dispone l'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il datore di lavoro di maggiori dimensioni che intenda procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo di un dipendente non soggetto alle regole del contratto a tutele crescenti (e, quindi, di un vecchio assunto) deve preliminarmente attivare l'apposita procedura presso la sede territorialmente competente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

21.1 Nozione di GMO ai fini della procedura

L'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, al comma 1, dispone che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, comma 8, della legge 20 maggio 1970, n. 300, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) del luogo dove il lavoratore presta la sua opera: tale comunicazione deve essere trasmessa per conoscenza al lavoratore.

Ricordando che l'articolo 3 della legge n. 604/1966 dispone che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo con preavviso è determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, con particolare riguardo all'attivazione della procedura, oltre alle ipotesi consuete (per esempio: soppressione del posto di lavoro), vanno annoverate anche tutte le altre situazioni in cui vi è comunque l'intento del datore di lavoro di risolvere il rapporto in ragione dell'impossibilità sopravvenuta in capo al prestatore di rendere la prestazione contrattualmente dovuta a causa del manifestarsi di altri eventi, quali: l'invalidità fisica sopravvenuta, la detenzione (con conseguente impedimento a recarsi sul posto di lavoro), il ritiro di licenze e permessi (es. la patente di guida o il porto d'armi).



Attenzione

Come dispone l'articolo 7, comma 6, della legge 15 luglio 1966, la procedura in esame non trova applicazione:

- a. in caso di licenziamento per superamento del periodo di comportamento di cui all'articolo 2110 del codice civile;
- b. per il periodo 2013-2016, per i licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e datori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- c. per il periodo 2013-2016, nei casi di interruzione di rapporto a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

Va anche precisato che il giustificato motivo oggettivo non coincide con i cosiddetti "motivi economici", nel senso che, per aversi un giustificato motivo oggettivo di licenziamento, non è affatto necessario che l'impresa sia in crisi. È invece sufficiente che il datore di lavoro decida, per esempio, di non

procedere più alla tenuta della contabilità all'interno della sua azienda ma preferisca affidare tale compito a un commercialista libero professionista.

21.2 Campo di applicazione

Le disposizioni in materia di procedura preventiva in ITL, nel caso in cui il datore sia orientato a procedere con un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, si applicano a 2 condizioni:

- a. il lavoratore deve essere alle dipendenze di un datore di lavoro di maggiori dimensioni, ossia non di una PMI;
- b. non deve trattarsi di un lavoratore soggetto al contratto a tutele crescenti, ossia alle norme contenute nel decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (tali disposizioni sono entrate in vigore il 7 marzo 2015).

Iniziando dunque dal requisito dimensionale del datore – in difetto del quale la procedura non deve essere esperita – deve trattarsi dei datori di lavoro di maggiori dimensioni, ossia di coloro che ricadono in una di queste situazioni:

- a. hanno una sola unità produttiva (intesa come sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo in cui presta la propria attività il dipendente interessato dal licenziamento), nella quale prestano la propria attività più di 15 dipendenti (ovvero più di 5, se si tratta di imprenditore agricolo), nessuno dei quali è stato assunto dopo il 6 marzo 2015;
- b. hanno – all'interno del territorio del medesimo comune – due o più unità produttive, nelle quali, sommando tutti i lavoratori, prestano la propria attività più di 15 dipendenti (ovvero più di 5, se si tratta di imprenditore agricolo), nessuno dei quali è stato assunto dopo il 6 marzo 2015;
- c. hanno più unità produttive in diversi comuni (per esempio: Milano, Roma, Firenze, Torino) e, sommando tutti i dipendenti occupati all'interno del territorio italiano, sono occupati più di 60 dipendenti: anche in questo caso conta anche la data di assunzione, che non deve essere successiva al 6 marzo 2015.



Approfondimenti

Il concetto di unità produttiva è ricavabile da un consolidato orientamento giurisprudenziale che considera tale ogni articolazione autonoma dell'impresa, che sia idonea ad espletare – in tutto o solo parzialmente – la funzione produttiva dell'impresa, ossia l'attività di produzione di beni o di servizi costituente l'oggetto sociale aziendale.



Esempio

Se il datore di lavoro ha assunto, tutti entro il 6 marzo 2015, 60 dipendenti, occupandone, rispettivamente, 15 a Milano e 45 a Roma, sarà considerato datore di lavoro di "maggiori dimensioni" solo con riferimento alla sede di Roma.

Se il datore di lavoro occupa in un'unica unità produttiva 20 dipendenti, di cui 18 assunti, per esempio, il 15 luglio 1995, e 2 assunti il 10 ottobre 2015, i primi 18 sono soggetti alle norme dello Statuto dei Lavoratori, e quindi anche alla procedura in ITL, mentre agli altri 2 si applica il contratto a tutele crescenti, ossia le disposizioni del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

Come anticipato sopra, non deve trattarsi di lavoratori soggetti al contratto a tutele crescenti. A tale proposito va evidenziato che, in base all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, sono "nuovi dipendenti" e dunque soggetti al contratto a tutele crescenti:

- a. i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015;
- b. i lavoratori assunti con contratto a termine o di apprendistato, che è stato convertito a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015;
- c. tutti i dipendenti – inclusi quindi quelli che erano già in forza al marzo 2015 – di un datore di lavoro che, in conseguenza di nuove assunzioni a tempo indeterminato avvenute dal 7 marzo 2015, si trasforma in datore di "grandi dimensioni".

21.3 Criteri di computo dell'organico

Poiché, in caso di contestazione della legittimità del licenziamento, oltre alla data di assunzione – ai fini dell'applicazione delle regole della legge 15 luglio 1966, n. 604; della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori); ovvero del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 (Contratto a tutele crescenti) – rileva anche l'organico in forza presso il datore di lavoro con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, diventa di fondamentale importanza capire quali sono i criteri da utilizzare per conteggiare i dipendenti.



Ricorda

In presenza di dubbi circa l'effettiva consistenza dell'organico, a parere della giurisprudenza è il datore di lavoro, specie se il dipendente chiede la tutela spettante ai dipendenti delle aziende di maggiori dimensioni, a dover dimostrare che, invece, egli occupava, al momento del licenziamento, non più di 15 lavoratori. Secondo buona parte della giurisprudenza, e anche in base a quanto è stato precisato da parte del Ministero del lavoro (si veda la circolare 16 gennaio 2013, n. 3), tale conteggio deve fare riferimento al criterio della "normale occupazione", ossia al periodo degli ultimi 6 mesi che hanno preceduto il licenziamento.

Ebbene, l'articolo 18, comma 9, della legge 20 maggio 1970, n. 300, oltre alla previsione relativa ai 15 dipendenti, dispone esplicitamente quanto segue:

- a. ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui sopra si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore;
- b. non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale;
- c. il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Tale disposizione va integrata con quanto segue:

1. i lavoratori assunti con la qualifica di apprendista sono esclusi dal computo dell'organico;
2. i lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono computati con riferimento all'attività effettivamente prestata nell'arco di ciascuna semestre;

3. i lavoratori in somministrazione sono esclusi dal computo dell'organico dell'utilizzatore (essi sono infatti dipendenti dell'agenzia di somministrazione);
4. salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro;
5. i lavoratori a tempo parziale, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, sono calcolati in proporzione all'orario effettivamente svolto, rapportato al tempo pieno.



Esempio

Se un datore di lavoro ha assunto, nel 2014, 15 dipendenti e – in qualunque altra data – occupa anche un lavoratore somministrato – egli ha comunque 15 dipendenti in tutto e non è quindi soggetto alle regole che stiamo esponendo.

21.4 Forma e procedura

Venendo al cuore della questione, l'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, dispone che – nella sola ipotesi di lavoratori già in forza al 6 marzo 2015 presso un datore di lavoro di maggiori dimensioni – il licenziamento per giustificato motivo oggettivo deve essere preceduto da una comunicazione effettuata (tramite raccomandata con avviso di ricevimento o PEC) da parte del datore di lavoro all'ITL del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, indicando (se questi ne dispone) il proprio indirizzo di posta elettronica certificata; la medesima comunicazione deve essere trasmessa per conoscenza al lavoratore.



Ricorda

La procedura deve essere attivata nel caso in cui i posti di lavoro interessati siano compresi tra 1 e 4, ossia quando si tratti di licenziamento per GMO plurisoggettivo. Diversamente, ossia se i lavoratori interessati fossero almeno 5, si ricadrebbe nella diversa ipotesi del licenziamento collettivo.

Contenuto della comunicazione – La comunicazione del datore di lavoro all'ITL deve contenere quanto segue:

- a. la dichiarazione che il datore di lavoro intende procedere al licenziamento per motivo oggettivo;
- b. l'indicazione dei motivi del licenziamento;
- c. l'indicazione delle eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore.



FATTISPECIE DI LICENZIAMENTO PER GMO SOGGETTE O MENO ALLA PROCEDURA IN ITL		
Tipologia	Obbligo procedura	
Ristrutturazione di reparti	SI	
Soppressione del posto di lavoro	SI	
Esternalizzazione di attività	SI	
Inidoneità fisica sopravvenuta in capo al lavoratore	SI	
Detenzione del lavoratore che gli impedisca di rendere la prestazione	SI	
Ritiro di permessi e abilitazioni: porto d'armi; patente di guida ecc.	SI	
Superamento del periodo di comporta		NO
Recesso durante il periodo di prova		NO
Licenziamento dell'apprendista a fine periodo formativo		NO
Licenziamento del dirigente		NO
Recesso dal contratto a tempo indeterminato, nel settore edile, per completamento delle attività e chiusura del cantiere		NO
Licenziamento conseguente a cambio di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori, in attuazione di clausole che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai CCNL stipulati dalle OO.SS. più rappresentative sul piano nazionale		NO

Convocazione delle parti – L'ITL, dopo aver ricevuto la comunicazione del datore di lavoro, deve trasmettere la convocazione al dipendente e al datore nel termine perentorio di 7 giorni di calendario. Tale convocazione, indicante il giorno e l'ora della convocazione, deve essere trasmessa con la massima celerità tramite raccomandata o, meglio ancora, via PEC, salvo che non sia possibile la consegna a mano.

In ogni caso, fermo restando l'obbligo di inviare la comunicazione entro 7 giorni, la data fissata per la convocazione non deve superare i successivi 20 giorni.

L'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 cod. proc. civ. (la presiede il direttore dell'ITL o altra persona da lui delegata).



Ricorda

La convocazione dell'ITL è valida nei confronti del lavoratore nel caso in cui sia:

- recapitata al domicilio che il lavoratore ha indicato nel contratto di lavoro;
- recapitata presso un altro domicilio che sia stato formalmente comunicato da parte del dipendente al datore di lavoro;
- consegnata di persona al lavoratore, che ne deve sottoscrivere una copia per ricevuta.

Nel caso in cui l'ITL non invii l'invito alla comparizione entro 7 giorni da quando ha ricevuto la comunicazione da parte del datore di lavoro, quest'ultimo può, se lo ritiene opportuno, "saltare" la procedura

e procedere direttamente con il licenziamento (sempre in forma scritta e avendo cura di specificare i motivi).

Svolgimento della procedura – Se le parti compaiono presso l'ITL nel giorno e all'ora indicati dalla convocazione inviata dall'ITL, la trattativa parte. Invece, in caso di assenza di una delle parti (che viene, peraltro verbalizzata dalla commissione), si verifica quanto segue:

- a. in caso di assenza del lavoratore, il datore può (salvo il caso del legittimo e documentato impedimento del dipendente) procedere con il recesso;
- b. in caso di assenza del datore di lavoro, la commissione redige il verbale di mancata presenza e la procedura si considera comunque espletata.

In linea di massima è previsto che le parti compaiano di persona, con le seguenti particolarità:

1. il lavoratore non può farsi sostituire ma solamente assistere da un membro della RSA o RSU, da un avvocato o un consulente del lavoro;
2. il datore di lavoro può farsi rappresentare (se ha conferito apposita delega autenticata ai professionisti abilitati: e quindi a un avvocato o un consulente del lavoro), ovvero può anche farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce, da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Nel corso del tentativo (in una o più riunioni), la commissione si fa parte attiva mediando sull'indennità incentivante, ossia sull'ammontare della somma che il datore di lavoro potrebbe essere disposto a riconoscere per risolvere consensualmente il rapporto, ovvero anche sulle misure alternative al licenziamento: si pensi, ad esempio, alla trasformazione del contratto nella modalità oraria a tempo parziale, al trasferimento, al distacco presso un altro soggetto, all'adibizione a mansioni differenti, all'offerta di un posto di lavoro o di una collaborazione autonoma anche presso altri datori (in questo senso si è infatti espresso il Ministero del lavoro con la circolare n. 3 del 16 gennaio 2013).

Sospensione – In caso di legittimo e documentato impedimento (es. malattia) del lavoratore a presenziare all'incontro in ITL, la procedura può essere sospesa per un massimo di 15 giorni. Invece, in caso di maternità o di impedimento derivante da infortunio sul lavoro, opera la sospensione degli effetti del licenziamento.

Durata ed esito della procedura – La procedura deve concludersi entro 20 giorni dal momento in cui l'ITL ha trasmesso alle parti la convocazione per l'incontro, salvo che il datore e il dipendente non concordino sul proseguimento della trattativa, in vista della conclusione di un probabile accordo. Il termine si calcola dalla data di convocazione e, quindi, nei 20 giorni devono essere computati anche quelli necessari alla ricezione della lettera raccomandata.



Attenzione

Se il tentativo di conciliazione fallisce, e comunque, dopo che siano trascorsi 20 giorni, il datore può comunicare il licenziamento al lavoratore, sempre in forma scritta e indicando i motivi della risoluzione del rapporto.

Nell'ipotesi che stiamo esaminando, la procedura può avere conclusione positiva ovvero negativa. Nella prima ipotesi il rapporto di lavoro può essere mantenuto in essere, per esempio cambiando le mansioni o l'orario di lavoro, ovvero può essere risolto in maniera consensuale: in questo caso – per espressa previsione normativa – opera, a favore del prestatore, il diritto alla NASpI. In ipotesi di risoluzione consensuale non occorre l'invio del nuovo modulo telematico in quanto il lavoratore si trova già in sede protetta.

In questo caso, il verbale di conciliazione deve evidenziare le voci sulle quali si è trovato un accordo, e quindi: in primo luogo l'eventuale incentivo all'esodo (che va evidenziato a parte), e poi gli straordinari, le ferie non godute, le differenze di retribuzione, il trattamento di fine rapporto, eccetera.

Invece, se la procedura di conciliazione fallisce, il datore di lavoro può, se è ancora di questa idea, procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, comunicandolo al lavoratore interessato in forma scritta e con contestuale indicazione dei motivi. Ad avviso della giurisprudenza, la mancata conciliazione al termine della procedura obbligatoria in esame non impone che la comunicazione del licenziamento debba intervenire in un contesto differente e successivo, essendo sufficiente la formalizzazione del recesso datoriale nel verbale di mancato accordo sottoscritto avanti alla commissione provinciale di conciliazione costituita ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile e ubicata presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (Cass. ordinanza 22 aprile 2024, n. 10734).



Attenzione

Il comportamento complessivo delle parti, come risultante dal verbale predisposto dalla commissione, viene valutato dal giudice ai fini dell'ammontare dell'indennità risarcitoria e delle spese di giudizio nel caso in cui, a seguito di impugnazione, il licenziamento sia dichiarato illegittimo da parte del giudice.

Va evidenziato che, come dispone la Riforma Fornero, il licenziamento intimato all'esito del procedimento di licenziamento per giustificato motivo oggettivo produce effetto dal giorno della comunicazione con la quale il procedimento medesimo è stato avviato, ossia a partire dalla data in cui l'ITL ha ricevuto la comunicazione del datore contenente l'intenzione di procedere al licenziamento, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva. In ogni caso, la norma prevede espressamente che il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato.

Entro i 5 giorni successivi al recesso, il datore ha l'obbligo di inviare la comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro al Centro per l'Impiego (CPI).



Ricorda

A seguito dell'impugnazione del licenziamento entro 60 giorni dalla sua comminazione, se il giudice lo ritiene legittimo ma riscontra che non è stata rispettata la procedura in ITL, il datore di lavoro è condannato a pagare un'indennità di importo compreso tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa.

Infine, sempre con riguardo agli aspetti processuali, la norma stabilisce che la mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione è valutata dal giudice come prova.

21.5 Revoca del licenziamento

Un'ultima disposizione si applica nel caso di licenziamento durante la procedura ovvero anche al suo termine. Infatti, l'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), dispone che, nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di 15 giorni dalla

comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo (che deve avvenire, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione di licenziamento), il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dalle disposizioni vigenti.

In pratica, entro 15 giorni dall'avvenuta impugnazione del recesso, il datore di lavoro può revocarlo, obbligando di fatto il lavoratore a riprendere servizio, erogandogli solamente le retribuzioni perdute per il periodo nel corso del quale il licenziamento ha avuto effetto.



Riferimenti normativi

- Articoli 3 e 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604
- Articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300

22. Licenziamento: casi particolari e discipline speciali

Il nostro ordinamento contiene alcune disposizioni speciali che regolamentano la risoluzione del rapporto nei confronti di particolari categorie di lavoratori, quali i domestici e i dipendenti che abbiano in corso il periodo di prova.

22.1 Lavoratori in prova

L'articolo 10 della legge 15 luglio 1966, n. 604, dispone che le norme contenute nella medesima legge (che disciplina il licenziamento individuale) trovano applicazione solamente a decorrere dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, dopo che siano decorsi almeno 6 mesi dall'inizio del rapporto di lavoro.

Ne deriva quindi che le disposizioni in materia di obbligo di comunicare il recesso in forma scritta, di comunicare i motivi del recesso in forma scritta nonché quelle che dispongono l'eventuale riassunzione del lavoratore che sia stato illegittimamente licenziato trovano applicazione solo dopo che il periodo di prova sia stato superato con esito positivo. Così pure, il termine per l'impugnazione di un eventuale licenziamento intimato per mancato superamento del periodo di prova non coincide con quello ex articolo 6, legge 15 luglio 1966, n. 604, ma è pari a 5 anni (Cass. ord. 8 aprile 2025, n. 9282).



Attenzione

Il positivo superamento del periodo di prova si ha quando il datore di lavoro comunica ufficialmente – a voce o con apposita comunicazione scritta – tale circostanza ovvero anche quando, pur in assenza di un'esplicita comunicazione, il rapporto di lavoro viene fatto proseguire di fatto oltre la scadenza del periodo di prova.

Come precisato in più occasioni da parte della giurisprudenza, la disciplina generale del periodo di prova, ivi inclusa quella relativa al recesso, operano anche nel caso dei soggetti che sono stati avviati al lavoro per il tramite del sistema del collocamento obbligatorio, ossia in base alle disposizioni contenute nella legge n. 68/1999.



Ricorda

Il patto di prova è valido se esso è stato stipulato, e soprattutto firmato da parte del lavoratore, prima dell'effettivo inizio dell'attività lavorativa, e se sono state fatte svolgere le mansioni in esso previste.

Come precisato, in più occasioni, da parte della giurisprudenza:

- a. è illegittimo il licenziamento del lavoratore, nel corso del periodo di prova, al quale non siano state fatte svolgere le mansioni per le quali egli era stato originariamente assunto;

- b. il trattamento di fine rapporto, nella misura effettivamente maturata, spetta anche al lavoratore licenziato nel corso o al termine del periodo di prova;
- c. in assenza di diversa previsione contenuta nel contratto collettivo, ovvero in quello individuale, il recesso comunicato nel corso o al termine del periodo di prova non deve essere motivato: ossia esso non deve necessariamente contenere la comunicazione dei motivi che hanno indotto il datore di lavoro a non confermare in servizio quel dipendente;
- d. quanto affermato appena sopra vale anche nel caso in cui il recesso nel corso o al termine del periodo di prova riguardi un lavoratore disabile.



PERIODO DI PROVA E LICENZIAMENTO	
Il patto di prova non è stato previsto per comune volontà delle parti	Il rapporto di lavoro è soggetto sin dal primo giorno alle regole generali in materia di licenziamento, e quindi: obbligo della forma scritta e della comunicazione dei motivi al lavoratore. Il recesso è possibile solo per giusta causa, ovvero per giustificato motivo oggettivo o soggettivo.
Il patto di prova non è stato stipulato in forma scritta	Il patto di prova non è valido e il rapporto di lavoro è soggetto sin dal primo giorno alle regole generali in materia di licenziamento: forma scritta e comunicazione dei motivi. Il recesso è possibile solo per giusta causa, ovvero per giustificato motivo oggettivo o soggettivo.
Il patto di prova non è stato fatto firmare prima dell'inizio dell'attività	Il patto di prova non è valido e il rapporto di lavoro è soggetto sin dal primo giorno alle regole generali in materia di licenziamento: forma scritta e comunicazione dei motivi. Il recesso è possibile solo per giusta causa, ovvero per giustificato motivo oggettivo o soggettivo.
Il patto di prova prevedeva alcune mansioni ma il lavoratore ne ha svolte altre	Il patto di prova non è valido e il rapporto di lavoro è soggetto sin dal primo giorno alle regole generali in materia di licenziamento: forma scritta e comunicazione dei motivi. Il recesso è possibile solo per giusta causa, ovvero per giustificato motivo oggettivo o soggettivo.
Il recesso, dopo che il patto è stato regolarmente stipulato, è avvenuto durante o al termine del periodo di prova	Il patto di prova, se esso è stato predisposto in forma scritta, è stato firmato dal lavoratore e sono state svolte le mansioni ivi contemplate, è valido e il recesso anche. Il datore di lavoro non ha l'obbligo di comunicare il recesso in forma scritta né quello di indicare i motivi della risoluzione del rapporto. È tuttavia preferibile consegnare comunque al lavoratore una breve comunicazione scritta in cui lo si informa di tale circostanza.
Il recesso è avvenuto dopo la scadenza periodo di prova	In questo caso il rapporto di lavoro è soggetto alle regole generali in materia di licenziamento: forma scritta e comunicazione dei motivi. Il recesso è possibile solo per giusta causa, ovvero per giustificato motivo oggettivo o soggettivo.

22.2 Lavoro domestico

Stante la speciale natura del rapporto che lega la collaboratrice domestica, o il collaboratore, al nucleo familiare, l'ordinamento vigente stabilisce che – fermo restando, in ogni caso, il divieto del licenziamento discriminatorio – nella generalità dei casi, laddove quindi si tratti di licenziamento illegittimo (per esempio non sussiste il giustificato motivo oggettivo né vi sono sufficienti ragioni a sostegno di un recesso disciplinare), nei confronti dei lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari non opera in nessun caso il diritto dalla reintegrazione ma solo quello relativo al risarcimento del danno.

Regole *ad hoc* vigono anche per quanto riguarda gli obblighi formali: nell'ipotesi che stiamo esaminando, infatti, non vige l'obbligo di comunicare il recesso e i motivi in forma scritta: in pratica ci troviamo, a tutti gli effetti, in presenza di un licenziamento *ad nutum*, con conseguente facoltà del datore di lavoro di recedere dal rapporto in qualunque momento, senza obbligo di forma scritta ma solamente in base al rispetto dei termini di preavviso, con relativa possibile monetizzazione.



Attenzione

In base a quanto precisato da parte della giurisprudenza, è nullo il licenziamento che sia stato intimato alla lavoratrice domestica durante il periodo di gravidanza. Anche in questo caso, tuttavia, non si fa luogo alla reintegrazione nel posto di lavoro ma unicamente al risarcimento dei danni: tale somma viene normalmente quantificata nella misura di 5 mensilità, corrispondenti ai 2 mesi prima e ai 3 successivi al parto.

Infine, cosa non infrequente con riguardo al rapporto di lavoro in esame, dalla comunicazione della risoluzione del rapporto da parte del datore di lavoro consegue l'obbligo del lavoratore di restituire – mediante sgombero dei locali e riconsegna delle chiavi al proprietario – l'immobile che eventualmente gli sia stato dato in uso mentre il contratto di lavoro era in corso di svolgimento.

22.3 Organizzazioni di tendenza

L'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, dispone che le norme in materia di tutela contro i licenziamenti illegittimi, con particolare riguardo alla reintegrazione nel posto di lavoro, non trovano applicazione nel caso in cui si tratti di datori di lavoro non imprenditori che svolgono – senza fini di lucro – attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto. In tutte queste ipotesi, nel caso in cui il giudice dichiari l'illegittimità del licenziamento, a favore del lavoratore opera unicamente una tutela di tipo risarcitorio, e quindi si ha unicamente la condanna del datore di lavoro a pagare un'indennità economica ma non la ricostituzione del rapporto di lavoro né la reintegrazione o la riassunzione.

A parere della giurisprudenza, l'esclusione della tutela reale, che come detto sopra è prevista per le organizzazioni di tendenza, non si estende anche agli istituti di patronato, dato che essi non svolgono attività sindacale o politica, ma assistono i lavoratori e i pensionati nelle pratiche amministrative e giudiziarie, ricevendo sovvenzioni per tali attività.

Ad analoghe conclusioni è giunta la Corte di Cassazione con riguardo a una organizzazione che persegue scopi di sensibilizzazione dell'opinione pubblica con riguardo all'importanza della ricerca medica: dato che tale ente non ha natura di organizzazione di tendenza, a esso si applica il normale regime di tutela contro i licenziamenti illegittimi.



Ricorda

In base a quanto previsto dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (contratto a tutele crescenti), ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al medesimo decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, con conseguente estensione a tale settore di alcune garanzie, quali la reintegra per licenziamento discriminatorio o per insussistenza del fatto materiale contestato.

22.4 Decesso o grave infermità di un parente

L'articolo 18 della legge 8 marzo 2000, n. 53, prevede la nullità del licenziamento che sia stato causato dalla domanda o dalla fruizione del permesso retribuito o del congedo non retribuito che sono disciplinati dall'articolo 4 della medesima legge 8 marzo 2000, n. 53.

22.5 Lavoro sportivo

Ai contratti di lavoro subordinato sportivo non si applicano le norme contenute nelle seguenti disposizioni:

- articoli 4, 5, e 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- articoli 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604;
- articoli 2, 4 e 5 della legge 11 maggio 1990, n. 108;
- articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23;
- articolo 2103 del codice civile (art. 26, co. 1, D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36).

22.6 Autisti

L'articolo 219 del codice della strada prevede espressamente che la revoca (ma non il ritiro o la sospensione) della patente di guida, disposta nei confronti dei conducenti che esercitano l'attività di trasporto di persone o cose o che guidano veicoli di massa complessiva superiore a 3,5 tonnellate, autobus con 8 passeggeri, autoarticolati e autosnodati, a causa della guida in stato di ubriachezza o dopo aver assunto droghe costituisce giusta causa di licenziamento.



Riferimenti normativi

- Articolo 10 della legge 15 luglio 1966, n. 604
- Articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300
- Articolo 9 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23
- Articolo 26 del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36

23. Offerta di conciliazione nel contratto a tutele crescenti

Come dispone l'articolo 6 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di pervenire ad ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il licenziamento (discriminatorio, disciplinare ovvero per giustificato motivo oggettivo) intimato ad un lavoratore soggetto al contratto a tutele crescenti, può essere seguito da un'offerta di conciliazione formulata tempestivamente da parte del datore di lavoro.

23.1 Campo di applicazione

L'offerta di conciliazione, introdotta e disciplinata dall'articolo 6 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 ("Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti"), opera esclusivamente con riferimento ai licenziamenti di lavoratori soggetti al contratto a tutele crescenti. Quanto si dirà di seguito vale unicamente per questo specifico istituto, che è differente dalla generica offerta di conciliazione che può in ogni caso essere avanzata da parte del datore di lavoro con riguardo ai lavoratori non soggetti al contratto a tutele crescenti.



Ricorda

Le disposizioni relative all'offerta di conciliazione introdotta da parte del Jobs Act trovano applicazione nei confronti di tutti i datori di lavoro, siano essi di "maggiori" ovvero di "minori" dimensioni a condizione che si tratti di un lavoratore assunto nel regime delle "tutele crescenti"; la forza occupazionale del datore rileva unicamente, come si vedrà meglio di seguito, ai fini della determinazione dell'importo che può essere offerto in sede conciliativa.

In base a quanto previsto dall'articolo 1 del decreto legislativo n. 23/2015, sono soggetti al contratto a tutele crescenti:

- i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015;
- i lavoratori assunti con contratto a termine o di apprendistato, che è stato convertito in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015;
- tutti i dipendenti – inclusi quelli già in forza al 6 marzo 2015 – di un datore di lavoro che, in conseguenza di nuove assunzioni a tempo indeterminato avvenute dal 7 marzo 2015, integri il requisito dimensionale di cui all'articolo 18, comma 8, dello Statuto dei lavoratori, ossia si trasformi in datore di "maggiori dimensioni".



Esempio

Se un datore di lavoro che occupa in tutto 3 lavoratori, licenzia un dipendente in forza, per esempio, dall'11 febbraio 2015, non potrà procedere con l'offerta di conciliazione che stiamo

esaminando nei suoi confronti in quanto il lavoratore in questione, essendo stato assunto prima del 7 marzo 2015, non è soggetto al contratto a tutele crescenti.

23.2 Procedura

In base a quanto previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 23/2015, in caso di licenziamento dei lavoratori soggetti al contratto a tutele crescenti:

- a. per evitare il giudizio; e
- b. ferma restando la possibilità per le parti di addivenire ad ogni altra forma di conciliazione prevista dalla legge;

il datore può offrire al lavoratore, tramite un assegno circolare, un importo prestabilito dalla norma ma di valore variabile a seconda che egli sia di "maggiori" o di "minori" dimensioni.



Ricorda

L'importo di cui sopra non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (Irpef) e non è assoggettato a contribuzione previdenziale. Esso è quindi un importo "netto" sia per il lavoratore che lo riceve, che per il datore di lavoro che lo eroga.

L'accettazione dell'assegno circolare da parte del lavoratore ha quali conseguenze l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia all'impugnazione dello stesso anche nel caso in cui il lavoratore l'abbia già proposta. Inoltre, come precisato dalla norma, le eventuali ulteriori somme patuite in sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.

L'offerta di conciliazione deve avvenire:

- a. entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, ossia entro 60 giorni da quello successivo alla comunicazione del recesso;
- b. in una delle sedi di cui all'articolo 2113, comma 4, del codice civile (cd. "sedi provette", quali, per esempio, sede sindacale o Direzione Territoriale del Lavoro), e dell'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ossia dinanzi a una commissione di certificazione.



Approfondimenti

Sono organi abilitati alla certificazione le commissioni istituite presso:

- a. gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;
- b. le Direzioni territoriali del lavoro e le province;
- c. le università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, registrate nell'albo istituito presso il Ministero del lavoro;
- d. il Ministero del lavoro – Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro;
- e. i consigli provinciali dei consulenti del lavoro.



Ricorda

Come precisato dal Ministero del lavoro (cfr. nota 24 aprile 2015, n. 13), la NASpl (Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego) è dovuta anche nel caso in cui il dipendente decida di accettare l'offerta di conciliazione propositagli dal datore di lavoro, in quanto ciò non determina il mutamento del titolo della risoluzione del rapporto, che resta il licenziamento, e comporta, per espressa previsione normativa, solo la rinuncia all'impugnazione di tale atto: ne deriva che, non cambiando il titolo della risoluzione del rapporto, tale fattispecie deve intendersi come un'ipotesi di disoccupazione involontaria conseguente a un atto unilaterale del datore di lavoro.

L'Ispettorato territoriale di Milano ha formulato una richiesta di parere chiedendo se, a fronte di un'offerta conciliativa proposta ai sensi dell'articolo 6, ma molto al ridosso della scadenza del termine ivi previsto (60 giorni da quello successivo alla comunicazione del recesso), l'Ispettorato territoriale adito quale sede di conciliazione possa convocare le parti e concludere la procedura dopo la scadenza di tale termine. Al riguardo l'INL, nella Nota 10 gennaio 2020, prot. n. 148, ha precisato che:

- a. il dato letterale della norma, che fa riferimento al momento di presentazione dell'offerta da parte del datore per l'individuazione del termine di decadenza, nonché la *ratio* dell'istituto volto a deflazionare il carico giudiziario esistente in materia attraverso la soddisfazione degli interessi dei lavoratori, sembrano propendere per la soluzione positiva;
- b. ai fini della tempestività dell'offerta, è dirimente la sua comunicazione da parte del datore, mentre la formalizzazione dell'accordo e la consegna dell'assegno circolare possono avvenire anche in tempi successivi;
- c. nel caso della non immediata disponibilità delle sedi protette, il datore ha rispettato il termine previsto dalla legge per formulare l'offerta se entro quel termine ha integralmente compiuto l'attività a lui demandata, e dunque ha inviato al lavoratore e sia a questi pervenuta la proposta con gli estremi dell'assegno circolare con contestuale richiesta di convocazione in una delle sedi protette (l'indicazione degli estremi dell'assegno è infatti elemento necessario perché si possa ritenere perfezionata l'offerta reale di cui all'articolo 6).

Quindi, ricorrendo i presupposti di cui sopra, l'eventuale convocazione avvenuta oltre i 60 giorni per il carico di richieste gravante sugli Ispettorati territoriali o per l'esiguo lasso temporale intercorrente tra la presentazione e la scadenza del termine non rileva ai fini della fruizione dei benefici fiscali e previdenziali previsti dalla norma. Del resto, lo stesso articolo 6, comma 1, prevede la rinuncia all'impugnativa del lavoratore eventualmente già proposta.

23.3 Importo per i datori di lavoro di maggiori dimensioni

Come accennato sopra, l'importo che può (e deve) essere offerto in sede di conciliazione varia a seconda delle dimensioni del datore di lavoro. La norma cui fare riferimento ai fini dell'individuazione del datore di "minori", ovvero di "maggiori" dimensioni quanto al numero dei dipendenti impiegati al momento del recesso è l'articolo 18, comma 8, della legge 20 maggio 1970, n. 300, in base al quale sono considerati datori di lavoro di maggiori dimensioni, coloro che ricadono in una delle seguenti situazioni:

- a. hanno una sola unità produttiva (intesa come sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo in cui ha avuto luogo il licenziamento), nella quale prestano la propria attività più di 15 dipendenti (ovvero più di 5, se si tratta di imprenditore agricolo);

- b. hanno – all'interno del territorio del medesimo comune – due o più unità produttive, nelle quali in ogni caso, sommando tutti i lavoratori, prestano la propria attività più di 15 dipendenti (ovvero più di 5, se si tratta di imprenditore agricolo);
- c. hanno più unità produttive in diversi comuni (anche se in ciascuno dei quali non sono occupati più di 15 dipendenti) e, sommando tutti i dipendenti occupati all'interno del territorio italiano, il datore di lavoro dispone di una forza occupazionale superiore a 60 unità.



Esempio

Se il datore di lavoro ha assunto, tutti dopo il 6 marzo 2015, 60 dipendenti, occupandone, rispettivamente, 15 a Milano e 45 a Roma, egli sarà considerato di “minori dimensioni” per quanto riguarda la sede di Milano e di “maggiori dimensioni” per quanto riguarda la sede di Roma. Nel primo caso troverà applicazione l'articolo 9 del decreto legislativo n. 23/2015, mentre nel secondo caso l'articolo 6 del medesimo decreto.

L'articolo 18, comma 9, della legge 20 maggio 1970, n. 300, oltre alla previsione relativa ai 15 dipendenti, dispone esplicitamente quanto segue:

- a. ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui sopra si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore;
- b. non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale;
- c. il computo dei limiti occupazionali non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Tale disposizione va integrata con quanto segue:

- 1. i lavoratori assunti con la qualifica di apprendista sono esclusi dal computo dell'organico;
- 2. i lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono computati con riferimento all'attività effettivamente prestata nell'arco di ciascuna semestre;
- 3. i lavoratori in somministrazione sono esclusi dal computo dell'organico dell'utilizzatore (essi sono infatti dipendenti dell'agenzia di somministrazione);
- 4. salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro;
- 5. i lavoratori a tempo parziale, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, sono calcolati in proporzione all'orario effettivamente svolto, rapportato al tempo pieno;
- 6. ai fini del calcolo dell'importo di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale è stato impiegato nell'attività appaltata.



Esempio

Se un datore di lavoro ha assunto direttamente un massimo di 15 dipendenti a partire dal 7 marzo 2015, e si avvale anche di 1 lavoratore somministrato, egli ha comunque 15 dipendenti ed è quindi soggetto alle regole che stiamo esponendo.

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo n. 23/2015 – come modificato dall'articolo 3, co. 1-bis, del decreto legge 12 luglio 2018, n. 87 (convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96) –, se il datore di lavoro è di grandi dimensioni, la somma che può essere offerta al lavoratore in sede conciliativa è pari a 1 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 3 e non superiore a 27 mensilità. Si ricorda che per le frazioni di anno d'anzianità di servizio l'importo viene riproporzionato e le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni si computano come mese intero.



Esempio

Se per esempio il licenziamento ha avuto luogo il 12 ottobre 2016, ai fini del calcolo dell'importo di cui sopra, non si tiene in considerazione il mese di ottobre, in quanto è stato lavorato per una frazione di mese inferiore a 15.

23.4 Importo per i datori di lavoro di minori dimensioni

Se il datore di lavoro non raggiunge i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, comma 8, dello Statuto dei lavoratori, ossia nell'unità produttiva o nel comune occupa fino a un massimo di 15 dipendenti, ovvero ne occupa fino a 60 su tutto il territorio nazionale, opera l'articolo 9 del decreto legislativo n. 23/2015. In base a tale disposizione, l'importo dell'offerta di conciliazione è pari a mezza mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 1,5 (Corte Costituzionale 21 luglio 2025, n. 118). Si ricorda che per le frazioni di anno d'anzianità di servizio l'importo viene riproporzionato e le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni si computano come mese intero.



IMPORTI DELL'OFFERTA DI CONCILIAZIONE: TABELLA RIEPILOGATIVA DOPO CORTE COSTITUZIONALE 21 LUGLIO 2025, N. 118		
Anzianità di servizio	Datore di lavoro di "maggiori" dimensioni	Datore di lavoro di "minori" dimensioni
1 anno	3 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	1,5 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
2 anni		
3 anni		
4 anni	4 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	2 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
5 anni	5 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	2,5 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
6 anni	6 mensilità della retribuzione di ri-	3 mensilità della retribuzione di rife-

	ferimento per il calcolo del TFR	rimento per il calcolo del TFR
7 anni	7 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	3,5 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
8 anni	8 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	4 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
9 anni	9 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	4,5 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
10 anni	10 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	5 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
11 anni	11 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	5,5 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
12 anni	12 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	6 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
13 anni	13 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	6,5 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
14 anni	14 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	7 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
15 anni	15 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	7,5 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
16 anni	16 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	8 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
17 anni	17 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	8,5 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
18 anni	18 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	9 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
19 anni	19 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	9,5 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
20 anni	20 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	10 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
21 anni	21 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	10,5 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
22 anni	22 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	11 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
23 anni	23 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	11,5 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
24 anni	24 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	12 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
25 anni	25 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	12,5 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
26 anni	26 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	13 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR

	riferimento per il calcolo del TFR	ferimento per il calcolo del TFR
27 anni e oltre	27 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	13,5 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR

23.5 Comunicazioni

In base a quanto previsto dall'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo n. 23/2015, quando il rapporto cessa, il datore di lavoro è tenuto ad inviare al centro per l'impiego competente le seguenti comunicazioni:

- comunicazione obbligatoria telematica di cessazione (da effettuarsi entro i 5 giorni successivi alla cessazione);
- comunicazione nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione (da effettuarsi entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto).

L'omissione delle predette comunicazioni comporta l'applicazione della sanzione pecuniaria da euro 100 a euro 500 per ciascun lavoratore.



Ricorda

Nella sezione "ADEMPIMENTI" del portale cliclavoro (www.cliclavoro.gov), è disponibile un'applicazione denominata "UNILAV_Conciliazione", che consente ai datori di lavoro di comunicare le informazioni relative al procedimento di conciliazione. Per effettuare tale comunicazione i datori dovranno registrarsi al portale cliclavoro e accedere all'applicazione inserendo il codice di comunicazione rilasciato al momento della comunicazione di cessazione. Nella prima schermata, l'offerta di conciliazione viene collegata al rapporto cessato; nella seconda schermata vengono proposti i dati presenti nel sistema – già comunicati con il modello "UNILAV_Cess" – relativi a lavoratore, al datore, al rapporto di lavoro e dovranno essere compilati solo i seguenti ulteriori campi: a) data di proposta dell'offerta di conciliazione; b) l'esito (positivo o negativo) di tale offerta. In caso di esito positivo è necessario indicare: la sede presso cui il procedimento di offerta viene effettuato; l'importo offerto; l'esito del procedimento, ovvero se il lavoratore ha accettato o meno l'importo offerto. Infine, nella terza schermata il sistema dà la possibilità di visualizzare e stampare un riepilogo della comunicazione effettuata.

Con riferimento alla comunicazione nella quale deve essere indicata l'avvenuta o la non avvenuta conciliazione, il Ministero del lavoro, nella nota 22 luglio 2015, n. 3845, ha fornito alcuni importanti chiarimenti aggiuntivi. In particolare, la predetta comunicazione:

- è dovuta solo nei casi in cui il datore di lavoro propone la conciliazione al lavoratore;
- è dovuta anche dalle agenzie per il lavoro in caso di risoluzione del rapporto di lavoro;
- non va effettuata quando il rapporto si risolve durante il periodo di prova;
- può essere effettuata dal datore personalmente o tramite i soggetti abilitati, quali:
 - consulenti del lavoro iscritti all'albo, abilitati a compiere per conto di qualsiasi datore tutti gli adempimenti previsti da norme vigenti per l'amministrazione del personale dipendente;

- avvocati e procuratori legali, dottori commercialisti, ragionieri e periti commerciali, secondo quanto previsto da norme vigenti per l'amministrazione del personale dipendente (per essi costituisce prerequisite l'iscrizione ai rispettivi albi e la comunicazione alla DTL – oggi ITL – della provincia in cui esercitano la consulenza del lavoro);
- servizi istituiti dalle associazioni di categoria delle imprese considerate artigiane, nonché delle piccole imprese, anche in forma cooperativa (tali servizi possono essere organizzati a mezzo dei consulenti del lavoro, anche se dipendenti delle predette associazioni);
- associazioni di categoria delle imprese agricole;
- altre associazioni di categoria dei datori di lavoro;
- agenzie per il lavoro per l'invio del prospetto riguardante i propri dipendenti;
- consorzi e gruppi di imprese per conto di tutte le imprese del gruppo o consorziate, agendo come dei veri e propri intermediari.



Riferimenti normativi

- Articoli 1, 6, 8 e 9, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23
- Articolo 18, commi 8 e 9, della legge 20 maggio 1970, n. 300
- Articolo 3, co. 1-bis, del decreto legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96

24. Periodo e indennità di preavviso

La parte che recede da un rapporto di lavoro è tenuta – salva la sussistenza di una giusta causa e l'eventuale presenza di diverso accordo tra le parti – a osservare il periodo di preavviso, in difetto di chi è tenuta a risarcire la controparte.

24.1 Nozione e durata

L'articolo 2118 del codice civile dispone che – nel contratto di lavoro a tempo indeterminato – ciascuno dei contraenti può recedere dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti da parte del contratto collettivo di lavoro.

La medesima norma precisa poi quanto segue:

- a. in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso;
- b. la stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.

La finalità del periodo di preavviso – cui si sostituisce l'indennità corrispondente a carico della parte che viola la disposizione – è chiara: essa ha lo scopo di consentire alla parte che riceve la "disdetta" del contratto di "attrezzarsi" ai sensi di quanto segue:

- a. se a recedere è il datore di lavoro – e quindi si tratta di licenziamento (non per giusta causa) – il lavoratore dispone di un periodo di tempo, normalmente lavorato e coperto dalla ordinaria retribuzione, che può utilizzare per reperire una nuova occupazione;
- b. se a recedere è il lavoratore – e quindi si tratta di dimissioni (non per giusta causa) – il datore di lavoro dispone di un periodo di tempo, normalmente lavorato, che può utilizzare per reperire un nuovo dipendente da adibire alle mansioni lasciate scoperte da parte del lavoratore dimissionario.



Attenzione

Poiché il rapporto di lavoro può cessare anche per la concorde volontà delle parti, ossia mediante la risoluzione consensuale, è opportuno che datore di lavoro e dipendente concordino e precisino anche gli aspetti relativi al periodo di preavviso, con particolare riguardo alla sua durata e decorrenza.

Quanto alla durata essa è normalmente stabilita da parte del contratto collettivo con riguardo a quanto segue:

- a. categoria e livello di inquadramento;
- b. anzianità di servizio del lavoratore;

talvolta in maniera differenziata a seconda che si tratti di dimissioni ovvero di licenziamento.



Ricorda

Le parti hanno la facoltà, in sede di accordo individuale, di prevedere una diversa durata del periodo di preavviso, anche in relazione al fatto che si tratti di licenziamento ovvero di dimissioni. Nel caso in cui tale previsione pattizia possa nuocere al lavoratore, devono essere previste delle specifiche compensazioni: tale situazione si verifica, per esempio, laddove il prolungamento del periodo di preavviso previsto dal contratto collettivo riguarda unicamente l'ipotesi delle dimissioni; in questo caso tale pattuizione è legittima laddove, per esempio, il lavoratore abbia percepito un trattamento retributivo più favorevole rispetto a quello ordinariamente spettante.

Secondo la giurisprudenza, la gravidanza insorta durante il periodo di preavviso non produce la nullità del provvedimento espulsivo ai sensi dell'articolo 54 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in quanto il licenziamento, come negozio unilaterale recettizio, si perfeziona nel momento in cui la manifestazione di volontà del datore recedente giunge a conoscenza del lavoratore, anche se l'efficacia (ossia la produzione dell'effetto tipico, consistente nella risoluzione del rapporto) viene differita a un momento successivo. La gravidanza, tuttavia, costituisce un evento idoneo a determinare la sospensione del preavviso (Cass. ordinanza 3 aprile 2019, n. 9268).

24.2 Giusta causa

L'articolo 2119 del codice civile dispone quanto segue:

- a. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto;
- b. se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo 2118 del codice civile, ossia appunto un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso;
- c. non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto: fino al 14 luglio 2022, il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda; dal 15 luglio 2022, la liquidazione coatta amministrativa dell'impresa: gli effetti della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro sono regolati dal codice della crisi e dell'insolvenza.

A parere della giurisprudenza, possono costituire (a titolo esemplificativo) giusta causa di licenziamento i seguenti comportamenti:

- a. il furto commesso ai danni del datore, di colleghi o clienti;
- b. la rissa sul posto di lavoro;
- c. l'aggressione ai danni del datore o di colleghi;
- d. una grave e prolungata assenza ingiustificata;
- e. la violazione dell'obbligo di reperibilità e lo svolgimento di altre attività durante un periodo di assenza per malattia.

Per il riepilogo delle diverse ipotesi in cui opera o meno il preavviso, si veda la tabella che segue.



TIPO DI RAPPORTO, CAUSALE DI RISOLUZIONE E PREAVVISO		
Contratto a tempo determinato	A) Giustificato motivo oggettivo	
	Dimissioni	Licenziamento
	Non previste dalla legge	Non previsto dalla legge
	B) Giustificato motivo soggettivo	
	Dimissioni	Licenziamento
	Non previste dalla legge	Non previsto dalla legge
	C) Giusta causa	
	Dimissioni	Licenziamento
	Previste dalla legge, senza preavviso	Previsto dalla legge, senza preavviso
Contratto a tempo indeterminato	A) Giustificato motivo oggettivo	
	Dimissioni	Licenziamento
	Previste dalla legge, con preavviso	Previsto dalla legge, con preavviso
	B) Giustificato motivo soggettivo	
	Dimissioni	Licenziamento
	Previste dalla legge, con preavviso	Previsto dalla legge, con preavviso
	C) Giusta causa	
	Dimissioni	Licenziamento
	Previste dalla legge, senza preavviso	Previsto dalla legge, senza preavviso

24.3 Computo dell'indennità sostitutiva

La misura dell'indennità sostitutiva del periodo di preavviso – dovuto ma non prestato – in assenza di diverso accordo tra le parti, deve essere calcolata con riferimento alla normale retribuzione, ossia tenendo conto anche delle provvigioni, dei premi di produzione, delle altre somme erogate quale partecipazione agli utili o ai prodotti, nonché di ogni altro compenso erogato con carattere di continuità, ma con l'esclusione di quanto è stato corrisposto a titolo di rimborso spese.

Nel caso in cui il lavoratore venga retribuito, in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità sostitutiva del preavviso è calcolata con riferimento alla media degli emolumenti degli ultimi 3 anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

Infine, rientra nell'indennità anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al lavoratore.

**Attenzione**

Il datore di lavoro è tenuto a erogare l'indennità sostitutiva del preavviso anche nel caso in cui vi siano le dimissioni presentate dalla lavoratrice o dal lavoratore nel corso del periodo durante il quale opera il divieto di licenziamento: ossia nel primo anno di vita del bambino ovvero nel primo anno di accoglienza del minore adottato.

Salva la presenza di un'esplicita previsione contrattuale in tal senso, l'importo erogato dal datore di lavoro a titolo di indennità sostitutiva del preavviso non concorre alla determinazione della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.

24.4 Preavviso e procedura telematica di dimissioni

Come noto, dal 12 marzo 2016 la presentazione delle dimissioni ovvero della risoluzione consensuale del rapporto – ove non avvenga in sede protetta (ivi incluse le commissioni di certificazione) – deve essere effettuata con il nuovo modulo telematico. In relazione a tale nuova procedura, il Ministero del lavoro – nell'ambito delle FAQ pubblicate sul sito Cliclavoro – con particolare riguardo all'istituto del preavviso, ha fornito le precisazioni contenute nella tabella che segue.



PREAVVISO: LE FAQ DEL MINISTERO		
N.	Quesito	Risposta
7	Nel caso di dimissioni presentate prima del 12 marzo 2016 ma la cui cessazione avvenga dopo, per effetto della decorrenza del preavviso, è necessario utilizzare la procedura?	No. Il DM 15 dicembre 2015 disciplina le modalità di comunicazione delle dimissioni al momento in cui si manifesta la volontà e non già la data di decorrenza. Pertanto se le dimissioni sono state presentate prima del 12 marzo 2016 trova applicazione la normativa di cui alla legge n. 92/2012.
17	La procedura influisce sul periodo di preavviso da parte del lavoratore?	No. Come indicato nella circolare n.12/2016, la procedura online non incide sull'obbligo di preavviso in capo al lavoratore e non modifica la disciplina del rapporto e della sua risoluzione. Pertanto restano ferme le disposizioni di legge o contrattuali in materia di preavviso.
18	Qual è la data di decorrenza da indicare nella compilazione del modello telematico?	La data di decorrenza delle dimissioni è quella a partire dalla quale, decorso il periodo di preavviso, il rapporto di lavoro cessa. Pertanto la data da indicare sarà quella del giorno successivo all'ultimo giorno di lavoro.
21	Nel caso in cui, dopo l'invio della comunicazione, il lavoratore si ammali durante il periodo di preavviso e il datore deve rinviare la chiusura del rapporto di lavoro, come si può comunicare la nuova da-	In questo caso il lavoratore non deve revocare le dimissioni già comunicate perché la malattia non incide sulla sua manifestazione di volontà. Sarà cura del datore di lavoro indicare l'effettiva data di cessazione nel mo-

	ta se sono trascorsi i 7 giorni utili per revocare le dimissioni e variare la data di cessazione?	mento di invio della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro. L'eventuale discordanza tra la data di cessazione comunicata dal lavoratore e quella indicata dal datore di lavoro è del resto comprovata dallo stato di malattia del primo.
22	Nell'ipotesi in cui il lavoratore e il datore di lavoro si accordino per modificare il periodo di preavviso, spostando quindi la data di decorrenza indicata nel modello telematico, come si può comunicare la nuova data se sono trascorsi i 7 giorni utili per revocare le dimissioni e variare la data di cessazione?	Come indicato nella circolare n.12/2016, la procedura online non incide sulle disposizioni relative al preavviso lasciando quindi alle parti la libertà di raggiungere degli accordi modificativi che spostino la data di decorrenza delle dimissioni o della risoluzione consensuale. Sarà cura del datore di lavoro indicare l'effettiva data di cessazione nel momento di invio della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro, senza che il lavoratore revochi le dimissioni trasmesse telematicamente.
23	Se la data di decorrenza è stata inserita dal lavoratore calcolando erroneamente il preavviso e sono trascorsi i 7 giorni utili per revocare le dimissioni, come può essere comunicata la data di cessazione esatta?	La procedura telematica introdotta dall'articolo 26 del D.Lgs. 151/20015 e dal DM del 15 dicembre 2015 interviene sulle modalità di manifestazione della volontà, la quale non viene inficiata da un eventuale errore di calcolo o di imputazione. In questa ipotesi, la Comunicazione obbligatoria di cessazione, da effettuare secondo le vigenti disposizioni normative, fornisce l'informazione esatta sull'effettiva estinzione del rapporto di lavoro.

Secondo un ormai consolidato orientamento giurisprudenziale (si veda, da ultimo, Cass. ordinanza 14 marzo 2024, n. 6782), il preavviso ha efficacia obbligatoria e non reale, con la conseguenza che la parte non recedente che abbia rinunciato al preavviso nulla deve alla controparte, la quale non può vantare alcun diritto alla prosecuzione del rapporto di lavoro fino a termine del preavviso: infatti, alcun interesse giuridicamente qualificato è configurabile in favore della parte recedente.

24.5 Aspetti previdenziali

In base a quanto previsto dall'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, l'importo erogato dal datore di lavoro a titolo di indennità sostitutiva del periodo di preavviso deve essere incluso nella base imponibile per il calcolo dei contributi di assistenza e previdenza sociale, ed è quindi soggetto a prelievo contributivo.

24.6 Aspetti fiscali

In base a quanto previsto dal combinato disposto degli articoli 15 e 51 del Testo Unico delle imposte sui redditi (Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917), l'importo erogato dal

datore di lavoro a titolo di indennità sostitutiva del periodo di preavviso è utile ai fini della formazione del reddito da lavoro dipendente. L'imposta dovuta viene calcolata con riferimento all'aliquota media prevista per la tassazione separata del trattamento di fine rapporto.



Riferimenti normativi

- Articoli 2118 e 2119 del codice civile

25. Procedimento disciplinare

Nei confronti del lavoratore che non ottemperi puntualmente alla propria prestazione, il datore di lavoro può procedere all'irrogazione delle sanzioni disciplinari previste dalla legge ovvero dai contratti collettivi, a condizione che sia rispettata la procedura di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970 (cd. "Statuto dei lavoratori"). Di seguito esaminiamo le fasi del procedimento disciplinare e la tutela prevista nel caso in cui il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo (che costituisce la sanzione massima) sia stato intimato con violazione del procedimento in questione.

25.1 Quadro normativo di riferimento

Il lavoratore subordinato, nello svolgimento della propria prestazione, è tenuto ad osservare le disposizioni concernenti l'ordinaria diligenza e l'obbligo di fedeltà di cui agli articoli 2104 e 2105 del codice civile. In particolare il prestatore di lavoro:

- a. deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello (superiore) della produzione nazionale;
- b. deve rispettare le disposizioni relative all'esecuzione e alla disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai suoi collaboratori dai quali dipende gerarchicamente;
- c. non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, inconcorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Secondo quanto previsto dall'articolo 2106 del codice civile, l'inosservanza dei predetti doveri può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari che variano a seconda della gravità della violazione.



Attenzione

L'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, non si applica alle sanzioni disciplinari irrogate dalle Federazioni Sportive Nazionali, dalle Discipline Sportive Associate, dagli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici (articolo 26, co. 2, D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36). Inoltre, tale disposizione non si applica neppure agli apprendisti – con contratto di lavoro sportivo – di primo e terzo livello (articolo 30, co. 5, D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36).

25.2 Affissione del codice disciplinare

In base a quanto previsto dall'articolo 7, co. 1, dello Statuto dei lavoratori, pena l'illegittimità della sanzione, il codice disciplinare – ossia le norme relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata, e alla procedura di contestazione – deve essere portato a conoscenza dei lavoratori tramite affissione in un luogo accessibile a tutti, intendendosi per tale qualsiasi locale aziendale al quale il dipendente possa accedere liberamente (per esempio, la mensa, gli spogliatoi, il locale timbratura, e così via).



Attenzione

L'affissione delle norme disciplinari in un luogo accessibile a tutti i dipendenti non può essere sostituita da mezzi equipollenti, quali la consegna a mano del codice ovvero della copia del contratto collettivo che lo contiene.

Secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale (cfr. Cass. 26 marzo 2014, n. 7105), il rispetto o meno dell'obbligo di affissione non rileva unicamente nell'ipotesi in cui il comportamento illecito del lavoratore integri un reato ovvero violi regole elementari di vita. In tali casi, resta tuttavia necessaria la contestazione dell'addebito e, qualora il lavoratore ne faccia richiesta, la sua audizione.

Le norme disciplinari devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti collettivi di lavoro, ove esistano.



Approfondimenti

Ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per contratti collettivi si intendono:

- a. i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale; e,
- b. i contratti collettivi aziendali sottoscritti dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

25.3 Contestazione dell'addebito

La contestazione dell'addebito consta di due fasi:

- a. la preventiva contestazione dei fatti ascrivibili al lavoratore; e
- b. la difesa del lavoratore

Contestazione dei fatti ascrivibili al lavoratore – La norma prevede che il datore di lavoro non possa adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito. La contestazione deve rispondere a tre requisiti:

- a. immediatezza: l'addebito deve essere contestato subito dopo che sia stato posto in essere il comportamento illecito da parte del lavoratore, o almeno subito dopo che il datore di lavoro ne abbia avuto conoscenza. La giurisprudenza ha infatti, in più sentenze, precisato che il requisito in questione deve essere inteso in senso relativo, in quanto può risultare in concreto compatibile con un intervallo di tempo, più o meno esteso, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti richiedano un lasso temporale maggiore ovvero quando la complessità della struttura organizzativa dell'impresa possa determinare un ritardo nell'avvio del provvedimento disciplinare; in ogni caso la valutazione delle circostanze di fatto giustificanti o meno il ritardo resta riservata al giudice di merito: a mero titolo di esempio, è stata ritenuta tempestiva la contestazione disciplinare inviata al lavoratore dopo 34 giorni dalla commissione del fatto (Cass. 2 febbraio 2023, n. 3133);
- b. specificità: la contestazione deve individuare i fatti addebitati con sufficiente precisione, anche se sinteticamente, così da non far residuare incertezze in relazione alle questioni sulle quali il lavoratore è chiamato a difendersi;



Attenzione

Con riferimento al requisito della specificità, la Corte di Cassazione ha fornito i seguenti chiarimenti:

1. la specificità non comporta l'obbligo del datore di lavoro di mettere a disposizione del lavoratore "incolpato" la documentazione aziendale relativa ai fatti contestati;
2. il fatto che il lavoratore si sia difeso nel merito non vale a sanare il difetto di specificità;
3. la presenza di eventuali imprecisioni non determina l'invalidità della contestazione unicamente nell'ipotesi in cui la condotta illecita sia stata puntualmente descritta;
4. se la contestazione fa riferimento a numerosi episodi, ai fini della specificità, non è necessario indicare anche il giorno e l'ora in cui i singoli fatti sono stati commessi ma solo se l'incolpato abbia potuto esercitare utilmente il diritto di difesa.

c. immodificabilità: in linea di principio, la contestazione non è modificabile in un secondo momento, ferma restando la possibilità di arricchirla con ulteriori circostanze e/o fatti che non vadano a incidere in senso significativo sulla fattispecie integrando un diverso illecito disciplinare: in tal caso sarà necessaria una ulteriore nuova contestazione.



Ricorda

L'assoluzione intervenuta nel giudizio penale non preclude il vaglio dei medesimi fatti sotto il profilo disciplinare (Cass. 12 febbraio 2021, n. 3659).

Per quanto concerne la forma della contestazione, l'articolo 7, co. 5, dello Statuto dei lavoratori, impone l'utilizzo della forma scritta qualora il datore di lavoro reputi la violazione commessa dal dipendente di gravità tale da superare la sanzione del rimprovero verbale.

Qualora il lavoratore abbia posto in essere una nuova violazione (cd. "recidiva"), occorre distinguere due situazioni:

1. in caso di recidiva "specificata", che dia luogo all'applicazione di una sanzione più grave (per esempio il contratto collettivo prevede il rimprovero scritto in caso di ritardo al lavoro e stabilisce che, al terzo ritardo nel corso del mese, trova applicazione la risoluzione del rapporto), essa deve essere necessariamente richiamata all'interno della contestazione a pena di nullità del provvedimento disciplinare;
2. in caso di recidiva "generica", consistente nella commissione di più violazioni disciplinari diverse tra loro (per esempio ritardo, ingiuria, ecc.) punibili con sanzioni sempre più gravi, risulta comunque preferibile richiamare in ogni singola contestazione la sequenza di condotte illecite poste in essere dal lavoratore.

Difesa del lavoratore – Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore – ove questi ne abbia fatto richiesta – senza averlo prima sentito a sua difesa entro 5 giorni di calendario (quindi sono inclusi anche i giorni festivi) decorrenti dal giorno della ricezione della lettera di contestazione.



Esempio

Se il lavoratore ha ricevuto la lettera di contestazione il 17 novembre 2016, il termine dei 5 giorni utili per la sua difesa decorre dal giorno successivo: quindi il lavoratore ha la facoltà di difendersi entro il 22 novembre 2016.



Attenzione

Se il contratto collettivo applicato in azienda prevede un termine a difesa pari, per esempio, a 8 giorni, trova applicazione quest'ultimo e non il termine legale di 5 giorni.

La legge non dispone nulla circa la possibilità di prolungare il termine di cui sopra in ragione della maggiore complessità dell'attività difensiva; tuttavia, secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, il lavoratore può presentare ulteriori difese oltre la scadenza del tempo massimo di 5 giorni (ovvero oltre la scadenza del diverso termine eventualmente individuato dal contratto collettivo) solo se:

- a. non è stato in grado di contestare compiutamente i fatti a lui addebitati: la valutazione di tale presupposto deve essere condotta sulla base dei principi di correttezza e buona fede; ovvero
- b. non ha potuto discolparsi per un momentaneo stato di incapacità naturale del quale è chiamato a fornire la prova, pena la legittimità della sanzione.



Ricorda

Il lavoratore, durante la "fase di difesa" può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale alla quale aderisce o ha conferito mandato.

25.4 Sanzioni

Il datore di lavoro, se il lavoratore non ha chiesto di essere sentito a sua difesa ovvero se non ritiene fondate le giustificazioni da questi addotte, può procedere all'irrogazione della sanzione disciplinare prevista dal contratto collettivo o dal regolamento aziendale nel rispetto del principio di proporzionalità e tenendo conto della recidiva, ove contestata.



Ricorda

Il principio di proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione commessa deve essere rispettato tanto in sede di irrogazione, quanto in sede di controllo della legittimità e congruità della sanzione. Ai fini di tale valutazione il giudice deve tenere in considerazione sia le circostanze oggettive sia le modalità soggettive della condotta del lavoratore, in quanto anche esse incidono sulla determinazione della gravità della violazione e, quindi, della legittimità della sanzione stessa. L'apprezzamento di merito della proporzionalità non è censurabile sotto il profilo della legittimità se la valutazione del giudice di merito è sorretta da adeguata e logica motivazione.

Le sanzioni disciplinari, delle quali peraltro non si può tener conto ad alcun effetto una volta decorsi 2 anni dalla loro applicazione, sono:

- a. il rimprovero verbale;
- b. il rimprovero scritto;
- c. la multa, che non può essere disposta per un importo superiore a 4 ore della retribuzione base;
- d. la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, che non può essere disposta per più di 10 giorni;
- e. il trasferimento, ove previsto dal contratto collettivo; e
- f. il licenziamento disciplinare (giusta causa ovvero giustificato motivo soggettivo), che costituisce la sanzione massima.

In base a quanto previsto dall'articolo 7, comma 5, dello Statuto dei lavoratori, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione (scritta) del fatto che vi ha dato causa. Inoltre, fermo restando quanto previsto dalla legge 15 luglio 1966, n. 606 in materia di licenziamenti individuali, non possono essere disposte sanzioni che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.



Attenzione

La Corte di Cassazione (Cass. 30 marzo 2016, n. 6165) ha recentemente affermato il principio in base al quale le tipizzazioni degli illeciti disciplinari contenute nei contratti collettivi non consentono al datore di lavoro di irrogare la sanzione risolutiva quando questa costituisca una sanzione più grave rispetto a quella che è stata prevista dal CCNL.

25.5 Ricorso contro la sanzione

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, può reagire nei seguenti modi:

- a. secondo le eventuali procedure previste dai contratti collettivi di lavoro;
- b. proponendo ricorso al giudice del lavoro;



Attenzione

Secondo quanto previsto dall'articolo 7, comma 7, dello Statuto dei lavoratori, qualora sia il datore di lavoro ad adire l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

c. promuovendo, nei 20 giorni successivi alla contestazione, anche tramite l'associazione alla quale è iscritto ovvero conferisce mandato, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'Ispettorato del lavoro: in tal caso la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Se il datore di lavoro, entro 10 giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, non provvede a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio, la sanzione disciplinare non ha alcun effetto.

Nei confronti dei dipendenti di società *in house* raggiunti da un provvedimento disciplinare, non essendo possibile individuare alcuna norma specifica che deroghi alla normativa generale prevista per i rapporti di lavoro privati, opera la relativa disciplina sulle impugnazioni, ivi compresa quella di cui ap-

pena sopra concernente la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato ai sensi dell'articolo 7, commi 6 e 7, della legge n. 300/1970 (INL, Nota 18 febbraio 2021, prot. n. 301).

25.6 Violazione della procedura e licenziamento disciplinare

Il licenziamento disciplinare (giusta causa o giustificato motivo soggettivo) che risulti legittimo ma che sia stato intimato con violazione della procedura di cui all'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori è inefficace e il regime di tutela, illustrato nella tabella che segue, è diverso a seconda che si tratti di un datore di lavoro di grandi ovvero di minori dimensioni, di un "vecchio" ovvero di un "nuovo" dipendente.



Tabella riepilogativa		
Datore	"Vecchio dipendente" ⁽³⁾	"Nuovo dipendente" ⁽⁴⁾
Di "piccole dimensioni" ⁽¹⁾	Non sono previste conseguenze specifiche	a. Estinzione del rapporto b. Indennità pari a mezza mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo TFR, in misura non inferiore a 1 e non superiore a 6 mensilità (artt. 4 e 9, comma 1, del D.Lgs. n. 23/2015)
Di "grandi dimensioni" ⁽²⁾	a. Risoluzione del rapporto b. Indennità risarcitoria (onnicomprensiva) tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (art. 18, comma 6, della legge n. 300/1970)	a. Estinzione del rapporto di lavoro; b. Indennità di importo pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo TFR, con un minimo di 2 e un massimo di 12 mensilità (art. 4 del D.Lgs. n. 23/2015)
<p>⁽¹⁾ Datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti nel comune o nell'unità produttiva ovvero fino a 60 in tutto il territorio nazionale.</p> <p>⁽²⁾ Datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti nel comune o nell'unità produttiva ovvero più di 60 in tutto il territorio nazionale.</p> <p>⁽³⁾ Si tratta dei dipendenti assunti entro e non oltre il 6 marzo 2015.</p> <p>⁽⁴⁾ Si tratta dei dipendenti soggetti al contratto a tutele crescenti, ossia in base a quanto previsto dall'articolo 1 del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23: a) lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015; b) lavoratori assunti con contratto a termine o di apprendistato, che è stato convertito in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015; c) dipendenti - inclusi quelli già in forza al marzo 2016 - di un datore che, in conseguenza di nuove assunzioni a tempo indeterminato avvenute dal 7 marzo 2015, si trasformi in datore di "grandi dimensioni".</p>		

La Corte Costituzionale (sentenza 16 luglio 2020, n. 150) ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 4 del D.Lgs. n. 23/2015, limitatamente alle parole "di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio". Ne deriva che, nel rispetto dei limiti minimo e massimo fissati dal Legislatore (2-12 mensilità, 1-6 per le PMI), il giudi-

ce, nel determinare l'indennità, dovrà tener conto *in primis* dell'anzianità di servizio, che rappresenta la base di partenza della valutazione, e, in chiave correttiva, con apprezzamento congruamente motivato, potrà ponderare anche altri criteri desumibili dal sistema, che concorrano a rendere la determinazione dell'indennità aderente alle particolarità del caso concreto. Potranno in particolare venire in rilievo:

- a. la gravità delle violazioni, enucleata dall'art. 18, comma 6, dello Statuto dei Lavoratori;
- b. il numero degli occupati, le dimensioni dell'impresa, il comportamento e le condizioni delle parti, richiamati dall'art. 8 della legge n. 604/1966, previsione applicabile ai vizi formali nell'ambito della tutela obbligatoria.

Inoltre, con specifico riferimento al regime di tutela applicabile al "vecchio dipendente" ove il datore non raggiunga le dimensioni di cui all'art. 18, comma 8, dello Statuto dei Lavoratori (in relazione al quale, come illustrato in tabella, la legge non dispone nulla), sempre la Corte Costituzionale ha affermato che, nell'ipotesi di vizi formali diversi dall'inosservanza della forma scritta del licenziamento, è stabilita un'indennità secondo le regole dell'art. 8 della legge n. 604/1966 in un "importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti", accresciuto in rapporto all'anzianità di servizio.



Riferimenti normativi

- Articoli 2104, 2105 e 2106 del codice civile
- Articoli 7 e 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300

26. Risoluzione consensuale

L'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, ha previsto che la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, tranne il caso in cui sia concordata in sede protetta o il caso in cui si utilizzi la nuova app, debba avvenire, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche, utilizzando appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e trasmessi al datore di lavoro e all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente. Di seguito esaminiamo la nuova procedura telematica (operativa dal 12 marzo 2016) anche alla luce delle numerose FAQ predisposte sul sito www.cliclavoro.gov.it. Ulteriori modifiche sono state introdotte con il decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185, entrato in vigore l'8 ottobre 2016.

26.1 Nozione

L'articolo 1372, comma 1, del codice civile, dispone che il contratto ha forza di legge tra le parti e non può essere sciolto se non per mutuo consenso ovvero per le cause ammesse dalla legge (decesso del prestatore di lavoro, licenziamento e dimissioni).

La risoluzione consensuale (o scioglimento del rapporto lavorativo per mutuo consenso), rappresenta l'atto con il quale le parti (dipendente e datore), con o senza l'intervento di terzi, si accordano circa l'interruzione del rapporto in corso, essendo venuta meno la reciproca convenienza alla prosecuzione dello stesso.



Ricorda

L'accordo di risoluzione consensuale può prevedere:

- a. la durata del periodo di preavviso ovvero l'esclusione dell'applicazione di tale istituto;
- b. la spettanza di eventuali ulteriori somme a titolo di incentivo all'esodo, ossia di somme corrisposte ai lavoratori che accettino di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro, entro una certa data.



Attenzione

L'Inps, nel messaggio 26 gennaio 2018, n. 369, ha precisato che la NASpl spetta anche nei casi di risoluzione consensuale del rapporto in seguito al rifiuto del lavoratore di trasferirsi ad altra sede della stessa azienda distante più di 50 chilometri dalla sua residenza e/o mediamente raggiungibile in oltre 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico, a prescindere dal fatto che le parti si siano accordate, in sede di conciliazione, circa la corresponsione, a titolo di incentivo, di somme (anche di importo rilevante) diverse da quelle spettanti in relazione al pregresso rapporto di lavoro.

La legge 28 giugno 2012, n. 92 (Riforma Fornero), al fine di contrastare il fenomeno delle cd. "dimissioni in bianco" – consistente nella predisposizione, al momento dell'assunzione, di un foglio bianco firmato dal dipendente, che può essere compilato dal datore di lavoro in un momento successivo a

propria scelta – aveva previsto un’apposita procedura di convalida per le dimissioni e la risoluzione consensuale, atta a garantire la genuinità della manifestazione di volontà del lavoratore.

L’articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 ha determinato l’abrogazione dell’articolo 4, commi da 17 a 23-*bis*, della legge n. 92/2012 e ha introdotto una nuova procedura per risolvere il rapporto in via consensuale. In particolare il lavoratore che intendere recedere dal contratto per mutuo consenso può farlo – ove non si trovi in una sede protetta – esclusivamente tramite il modulo telematico reso disponibile dal Ministero del lavoro, secondo le modalità tecniche definite dal decreto ministeriale 15 dicembre 2015 (emanato in attuazione dell’articolo 26, comma 3, del decreto legislativo n. 151/2015 ed entrato in vigore il 12 gennaio 2016). Ulteriori importanti chiarimenti relativi al nuovo procedimento telematico, sono stati recentemente forniti dal Ministero del lavoro nella circolare 4 marzo 2016, n. 12, nelle FAQ predisposte sul sito www.cliclavoro.gov.it, nonché in quelle pubblicate in risposta ai questi dei consulenti del lavoro. In materia vanno poi ricordate anche alcune novità contenute nel decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185, entrato in vigore l’8 ottobre 2016.

26.2 Modulo telematico

A decorrere dal 12 marzo 2016, fatte salve alcune eccezioni che saranno illustrate nei paragrafi successivi, il lavoratore, pena l’inefficacia dell’atto, può comunicare la risoluzione consensuale concordata con il proprio datore di lavoro esclusivamente con modalità telematiche, attraverso un apposito modulo reso disponibile dal Ministero del lavoro sul sito www.lavoro.gov.it e trasmesso al datore di lavoro e all’Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) competente secondo le modalità previste dal decreto ministeriale 15 dicembre 2015.

Il modulo telematico presenta la seguenti caratteristiche:

- a. è valido su tutto il territorio nazionale;
- b. è dotato delle caratteristiche della non contraffabilità e non falsificabilità;
- c. secondo quanto previsto dallo Statuto della Provincia Autonoma di Bolzano, è a disposizione anche nella versione in lingua tedesca;
- d. si compone di 5 sezioni: una relativa ai dati identificativi del lavoratore; una relativa ai dati identificativi del datore di lavoro; una relativa ai dati identificativi del rapporto di lavoro dal quale si intende recedere; una relativa ai dati identificativi della comunicazione; e, infine, una relativa ai dati identificativi del soggetto abilitato nonché ai dati rilasciati dal sistema per identificare in maniera univoca e non alterabile il modulo (codice identificativo del modulo e data certa di trasmissione).



Attenzione

Come precisato dal Ministero del lavoro in una delle FAQ online, il modello telematico non ha la funzione di convalidare la risoluzione consensuale effettuata in altra forma, ma introduce la “forma tipica” della stessa.

26.3 Lavoratori interessati ed esclusi

Come precisato nella circolare n. 12/2016, la nuova procedura telematica riguarda, in linea di principio, tutti i rapporti di lavoro subordinato. In particolare, in base ai chiarimenti forniti dal Ministero del lavoro, essa si applica:

- a. ai lavoratori del settore privato;

- b. alle lavoratrici che hanno pubblicato la data del matrimonio: in tal caso, pena la nullità dell'atto, la risoluzione consensuale deve essere convalidata dall'ITL competente entro un mese;
- c. ai lavoratori che risolvono consensualmente il rapporto per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata;
- d. ai lavoratori con contratto a tempo determinato;
- e. ai lavoratori assunti presso una società privata a totale partecipazione pubblica;
- f. ai rapporti di lavoro domestico in somministrazione;
- g. al direttore generale e all'amministratore delegato di un'azienda con la quale sussiste un rapporto di lavoro subordinato;
- h. ai detenuti: in tal caso il dipendente in carcere può delegare l'assistente sociale presente presso la casa circondariale a rappresentarlo presso un soggetto abilitato;
- i. all'apprendista al termine del periodo di apprendistato;
- j. al socio lavoratore.



Ricorda

Come precisato dal Ministero del lavoro, la procedura telematica può essere effettuata da un tutore (nominato legalmente da Tribunale) per conto di un lavoratore divenuto "incapace", previa verifica di quanto è stato disposto nel provvedimento del Tribunale in relazione agli atti del tutore e a quelli dell'interdetto.

In base a quanto previsto dall'articolo 26, comma 4, del decreto legislativo n. 151/2015, il lavoratore che intende recedere dal rapporto mediante risoluzione consensuale può procedere alla compilazione e alla trasmissione del modulo telematico personalmente ovvero tramite l'ausilio di soggetti abilitati, quali i patronati, le organizzazioni sindacali, gli enti bilaterali (organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative), i consulenti del lavoro, le sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro e le commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. In base a quest'ultima norma sono organi abilitati alla certificazione le commissioni istituite presso:

- a. gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;
- b. gli ITL e le province;



Ricorda

Come chiarito nella Nota direttoriale del 24 marzo 2016, la procedura può essere esercitata direttamente dal Direttore dell'ITL, in qualità di presidente della commissione, anche avvalendosi del personale appositamente incaricato, senza che sia necessario il coinvolgimento della commissione di certificazione costituita presso la direzione.

- c. le università pubbliche e private (comprese le Fondazioni universitarie) registrate nell'albo istituito presso il Ministero del lavoro;

- d. il Ministero del lavoro – Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro;
- e. i consigli provinciali dei consulenti del lavoro.



Attenzione

A seguito delle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 185/2016, il Consulente del lavoro risulta essere uno dei soggetti abilitati alla trasmissione del modulo telematico.

Il Ministero del lavoro, in una della FAQ pubblicate online, ha precisato che i soggetti abilitati di natura collegiale (per esempio gli enti bilaterali, le commissioni di certificazione e così via), per procedere alla compilazione e all'inoltro del modulo telematico, non devono necessariamente convocare l'intero organo: le modalità operative attraverso le quali assicurare il servizio sono rimesse alle loro libere scelte organizzative.

Si ricorda infine che il lavoratore può rivolgersi a qualsiasi organismo abilitato presente sul territorio nazionale, a prescindere dalla propria residenza o sede lavorativa.



Attenzione

Rispondendo ad alcune richieste di chiarimenti circa la decorrenza dei trattamenti pensionistici in caso di dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro comunicate in via telematica in base alle nuove modalità stabilite, l'Inps ha precisato che:

- a. la data di decorrenza delle dimissioni o della risoluzione consensuale indicata nel modulo on line coincide con la data successiva all'ultimo giorno di lavoro, ovvero, con il primo giorno di mancato svolgimento di attività di lavoro dipendente;
- b. ai fini della determinazione della decorrenza dei trattamenti pensionistici, la data di cessazione del rapporto dipendente coincide con la data dell'ultimo giorno di lavoro, ovvero, con il giorno precedente a quello indicato nella sezione del modulo "Data di decorrenza delle dimissioni/risoluzione consensuale" (Inps, messaggio 20 settembre 2016, n. 3755).

Lavoratori esclusi – La nuova procedura telematica non opera invece con riferimento:

- a. ai lavoratori domestici;



Ricorda

Alla risoluzione consensuale dei lavoratori domestici non si applica la procedura di convalida di cui all'articolo 4, commi da 17 a 23-bis, della legge n. 92/2012, in quanto l'articolo 26, comma 8, del decreto legislativo n. 151/2015, non prevede l'ultrattività delle predette disposizioni per le ipotesi di esclusione individuate dalla legge ovvero dalla circolare n. 12/2016.

- b. ai lavoratori che recedono dal rapporto durante il periodo di prova;
- c. ai lavoratori marittimi, in quanto il contratto di arruolamento dei marittimi è regolato dal Codice della Navigazione;
- d. ai lavoratori alle dipendenze di pubbliche amministrazioni;

- e. ai collaboratori coordinati e continuativi;
- f. ai tirocinanti;
- g. ai lavoratori che hanno comunicato la risoluzione consensuale prima del 12 marzo 2016 per i quali, tuttavia, l'effettiva cessazione del rapporto ha avuto luogo in un momento successivo a tale data per effetto della decorrenza del preavviso: in tal caso si applica la precedente normativa di cui alla legge n. 92/2012;
- h. alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri che si trovino in una delle ipotesi previste dall'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

26.4 Casi in cui non è richiesta la procedura telematica

Secondo quanto previsto dall'articolo 26, comma 7, del decreto legislativo n. 151/2015, la procedura telematica non deve essere osservata nel caso in cui la risoluzione consensuale intervenga dinanzi alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276/2003 ovvero nelle sedi individuate dall'articolo 2113, comma 4, del codice civile (cd. "sedi protette"), quali, per esempio, gli ITL e le sedi sindacali.



Approfondimenti

Il Ministero del lavoro, in una delle FAQ online, ha chiarito che con l'espressione "sede sindacale" si designa l'ipotesi in cui il lavoratore compie determinati atti con l'assistenza di un sindacalista di sua fiducia. Alla luce di ciò, è quindi sufficiente che la formalizzazione della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro subordinato avvenga in presenza di un sindacalista, previa esibizione di un documento d'identità da parte del lavoratore, senza che debba essere seguita alcuna particolare procedura. Tuttavia, ad avviso della più recente giurisprudenza, la conciliazione in sede sindacale, ai sensi dell'articolo 411, co. 3, del codice di procedura civile, non può essere validamente conclusa presso la sede aziendale, non potendo quest'ultima essere annoverata tra le sedi protette, mancando del carattere di neutralità indispensabile a garantire, insieme all'assistenza prestata dal rappresentante sindacale, la libera determinazione della volontà del lavoratore (Cass. ordinanza 15 aprile 2024, n. 10065).

Inoltre, dal 2 gennaio 2018 è disponibile l'App "Dimissioni Volontarie" (realizzata sia per dispositivi Android sia per quelli Apple), predisposta dal Ministero del Lavoro per la risoluzione consensuale del rapporto (oltre che per le dimissioni volontarie). La nuova app – utilizzabile da tablet e smartphone – consente ai cittadini e ai soggetti abilitati di accedere alla procedura e inviare, con pochi passaggi online, il modello telematico al datore. Per accedere:

- a. i cittadini devono essere in possesso di SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale introdotto dallo scorso 19 maggio 2017);
- b. i soggetti abilitati possono utilizzare le proprie credenziali di accesso al portale dei servizi del Ministero.

26.5 Modalità di compilazione e trasmissione del modulo telematico

La procedura telematica prevista per recedere dal rapporto di lavoro tramite risoluzione consensuale – dettagliatamente descritta nell'allegato B al decreto ministeriale 15 dicembre 2015 – si articola nelle fasi di seguito descritte.

- 1. Identificazione del soggetto che esegue l'adempimento.** A tal fine occorre distinguere due ipotesi:
 - a. se il dipendente intende procedere alla comunicazione della risoluzione consensuale personalmente, per accedere alle funzionalità del portale *www.lavoro.gov.it* e quindi compilare il modulo, deve essere in possesso del PIN Inps dispositivo (sostituito da SPID, CIE o CNS), che consente di popolare automaticamente la sezione relativa ai dati identificativi del lavoratore rendendoli immutabili;
 - b. invece, nel caso in cui la risoluzione consensuale sia effettuata tramite un organismo abilitato (patronati, sindacati, commissioni di certificazione, e così via), quest'ultimo, dopo aver accertato l'identità del dipendente, per accedere al portale, deve registrarsi su Cliclavoro con il profilo di "Operatore" al fine di ottenere le credenziali di accesso; in seguito la compilazione del modulo avviene con le stesse modalità adottate nel caso del lavoratore e il sistema indicherà direttamente nella sezione n. 5 (concernente i dati identificativi dell'organismo abilitato e i dati rilasciati dal sistema per identificare in modo univoco e non alterabile il modulo) il tipo di soggetto abilitato.
- 2. Identificazione del rapporto di lavoro dal quale si intende recedere:** l'utente deve fornire tutte le indicazioni necessarie a tal fine, con particolare riguardo alle comunicazioni obbligatorie "attive"; il recupero di tali comunicazioni consente di compilare automaticamente le sezioni n. 1, 2 e 3 (relative, rispettivamente, ai dati identificativi del lavoratore, del datore di lavoro e del rapporto che si desidera far cessare), impedendo quindi il loro aggiornamento, con la sola eccezione dell'indirizzo e mail del datore di lavoro. Pertanto per i rapporti di lavoro instaurati prima del 2008 l'utente compilerà solo le parti 2 e 3, mentre per i rapporti iniziati dopo il 2008 l'utente, inserendo il solo codice fiscale del datore, potrà visualizzare tutti i rapporti attivi e scegliere quello dal quale intende recedere.



Attenzione

Con riferimento ai rapporti di lavoro che hanno avuto inizio dopo il 2008, se non vi sono comunicazioni obbligatorie (che consentono il recupero dei dati), è possibile selezionare l'opzione "Prima del 2008" e compilare manualmente i campi del modello telematico, senza indicare la data di inizio del rapporto che non costituisce campo obbligatorio.

- 3. Identificazione della comunicazione (dimissioni, ordinarie o per giusta causa, risoluzione consensuale o revoca):** per quel che interessa in questa sede, il lavoratore deve indicare se intende procedere alla risoluzione consensuale – ed in tal caso deve anche specificare la data di decorrenza della stessa, tenendo a tal fine in considerazione, ove le parti si siano accordate circa l'effettuazione di un periodo di preavviso, i termini disciplinati dalla contrattazione collettiva – ovvero alla sua revoca.
- 4. Indicazione della data di trasmissione (marca temporale),** che permette di controllare il termine di 7 giorni entro il quale il lavoratore può revocare la risoluzione consensuale, e del codice identificativo: tali dati da un lato garantiscono la non contraffabilità e l'immutabilità del modulo, dall'altro consentono l'aggiornamento automatico della sezione n. 5 (dati identificativi dell'organismo abilitato e dati rilasciati dal sistema ai fini dell'identificazione della comunicazione).
- 5. Trasmissione:** una volta compilato il modulo telematico, esso viene inviato all'indirizzo di posta elettronica del datore di lavoro e all'ITL territorialmente competente, che riceverà una notifica nel proprio cruscotto e potrà visionare il modulo.



Ricorda

Con riferimento all'indirizzo e-mail del datore di lavoro, il Ministero del lavoro, nelle FAQ online, ha chiarito quanto segue:

- a. se il lavoratore non conosce l'indirizzo PEC del datore, può inserire come recapito di quest'ultimo anche una casella di posta elettronica non certificata. In questo caso, ai fini dell'attestazione dell'avvenuta ricezione delle dimissioni da parte del datore di lavoro, il sistema rilascia una ricevuta;
- b. se il datore utilizza 2 indirizzi di posta elettronica è sufficiente l'indicazione di uno solo di essi a scelta del lavoratore;
- c. se il lavoratore, o il sistema in automatico, abbia compilato in modo errato l'indirizzo e-mail del datore, il Ministero prova a reinviare la e-mail agli indirizzi conosciuti dal sistema (per esempio registro imprese) e a comunicare all'ITL competente la mancata notifica; inoltre dal 1° aprile 2016, viene inoltrata al lavoratore una e-mail con la quale si chiede di modificare l'indirizzo errato o sconosciuto.

Si ricorda infine che le aziende possono visualizzare le comunicazioni relative alle risoluzioni consensuali dei propri dipendenti accedendo all'area riservata del portale Cliclavoro ed entrando nella sezione "Dimissioni volontarie".

26.6 Preavviso e data di decorrenza

Le parti, nell'accordo di risoluzione consensuale, possono prevedere l'effettuazione del periodo di preavviso. L'istituto del preavviso è disciplinato dall'articolo 2118 del codice civile, in base al quale la parte che intende recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato è tenuta a dare il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dagli usi, secondo equità, dal contratto collettivo o, in questo caso, dall'accordo di risoluzione. Durante questo arco temporale il rapporto prosegue regolarmente e, dunque, il dipendente è chiamato ad osservare tutte le regole fissate dal datore di lavoro per lo svolgimento dell'attività e, di converso, il datore deve garantire il rispetto degli obblighi inerenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, il pagamento della retribuzione, e così via.

Come precisato dal Ministero del lavoro nella circolare n. 12/2016, la procedura telematica di dimissioni, introdotta dall'articolo 26 del decreto legislativo n. 151/2015, non incide sull'obbligo di preavviso in capo al lavoratore e non modifica in alcun modo la disciplina del rapporto e la sua risoluzione.



I chiarimenti forniti dal Ministero del lavoro in materia di preavviso (FAQ online)	
Caso concreto	Disciplina applicabile
Dopo l'invio della comunicazione, il lavoratore si ammala durante il periodo di preavviso e il datore deve rinviare la chiusura del rapporto, ma sono già trascorsi i 7 giorni utili per la revoca della risoluzione e la variazione della data di cessazione	Il lavoratore non deve revocare la risoluzione consensuale già comunicata perché la malattia non incide sulla sua manifestazione di volontà. Sarà cura del datore di lavoro indicare l'effettiva data di cessazione nel momento di invio della comunicazione di cessazione del rapporto. L'eventuale discordanza tra la data di cessazione comunicata dal lavoratore e quella indicata dal datore è comprovata dallo stato di malattia del primo.
Il lavoratore e il datore di lavoro si accordano per modificare il periodo di preavviso, spostando quindi la data di decorrenza indicata nel modello telematico, ma	La procedura online non incide sulle disposizioni relative al preavviso lasciando quindi alle parti la libertà di raggiungere accordi modificativi che spostino la data di decorrenza della risoluzione

<p>sono già trascorsi i 7 giorni utili per la revoca della risoluzione consensuale e la variazione della data di cessazione</p>	<p>consensuale. Sarà cura del datore di lavoro indicare l'effettiva data di cessazione nel momento di invio della comunicazione di cessazione del rapporto, senza che il lavoratore revochi la risoluzione trasmessa telematicamente.</p>
<p>Il preavviso è stato calcolato erroneamente e sono già trascorsi i 7 giorni utili per la revoca della risoluzione consensuale</p>	<p>La procedura telematica interviene sulle modalità di manifestazione della volontà, la quale non viene inficiata da un eventuale errore di calcolo o di imputazione. In questa ipotesi, la comunicazione obbligatoria di cessazione, fornisce l'informazione esatta sull'effettiva estinzione del rapporto di lavoro.</p>

Con riferimento alla data di decorrenza della risoluzione per mutuo consenso, sempre il Ministero del lavoro ha fornito i seguenti chiarimenti:

- a. la data di decorrenza è quella a partire dalla quale, decorso il periodo di preavviso, il rapporto di lavoro cessa. La data da indicare sarà quindi quella del giorno successivo all'ultimo giorno di effettivo lavoro;
- b. se il contratto collettivo o individuale applicato non dispone nulla in proposito, la data di decorrenza può coincidere con un sabato o con un giorno festivo.



Esempio

Se la volontà di recedere dal rapporto di lavoro per risoluzione consensuale viene manifestata, per esempio il 9 novembre 2016, ed è stata pattuita l'effettuazione di un periodo di preavviso pari a 30 giorni, l'ultimo giorno di effettivo lavoro (ipotizzando che sarà lavorato tutto il preavviso) sarà il 9 dicembre 2016. La risoluzione consensuale decorrerà dal giorno successivo a tale data, ossia dal 10 dicembre 2016.

26.7 Revoca

Ai sensi dell'articolo 26, comma 2, del decreto legislativo n. 151/2015, il lavoratore, entro i 7 giorni successivi decorrenti dall'avvenuto invio del modulo telematico, ha la facoltà di revocare, con le medesime modalità, la risoluzione consensuale.

La revoca non è necessaria nel caso di invio tramite modulo *telematico* di risoluzione consensuale "errata" perché non rientrante nel campo di applicazione dell'articolo 26 del decreto legislativo n. 151/2015, ossia non rientrante tra le ipotesi per le quali è espressamente richiesta la procedura (per esempio risoluzione consensuale nel caso di un lavoratore marittimo, di un tirocinante, di un collaboratore coordinato e continuativo, e così via).



Ricorda

Il ministero del lavoro ha precisato che, se le parti si accordano nel senso di revocare la risoluzione consensuale dopo i 7 giorni dalla trasmissione del modello telematico, la data di effettiva decorrenza della cessazione del rapporto di lavoro è quella che risulta dalla comunicazione

obbligatoria. In assenza di tale comunicazione, il rapporto risulta ancora in essere. Tali informazioni sono messe a disposizione degli ITL che riceveranno notifica delle comunicazioni di risoluzione consensuale non seguite da comunicazione obbligatoria.

26.8 Comunicazioni

Entro 5 giorni dal momento in cui il lavoratore intende porre fine giuridicamente al contratto, il datore di lavoro deve comunicare al centro per l'impiego (CPI) competente – per via telematica tramite il modello UnificatoLav – l'effettiva cessazione del rapporto: dunque la comunicazione obbligatoria risulta inefficace se non è preceduta dall'invio del modulo telematico contenente l'indicazione della risoluzione consensuale da parte del lavoratore.

Qualora la cessazione sia stata comunicata in anticipo e in un secondo momento si verifichi la revoca della risoluzione consensuale, il datore deve inviare un'altra comunicazione (di revoca).



Attenzione

Il Ministero del lavoro ha precisato che la comunicazione delle risoluzione consensuale al datore di lavoro e all'ITL competente tramite il modulo telematico e quella obbligatoria di cessazione del rapporto riguardano due adempimenti diversi: uno certifica la volontà del di porre fine al contratto di lavoro, l'altro riguarda il datore di lavoro che certifica l'effettiva estinzione del rapporto.

26.9 Sanzioni

Ai sensi dell'articolo 26, comma 5, del decreto legislativo n. 151/2015, salvo che il fatto costituisca reato, nei confronti del datore di lavoro che alteri i moduli telematici (di fatto simulando la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro) trova applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5.000 a euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza dell'ITL e si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

26.10 Lavoratrici madri e lavoratori padri

Le nuove disposizioni concernenti la procedura telematica non trovano applicazione nel caso in cui la risoluzione consensuale venga concordata nelle ipotesi individuate dall'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo n. 151/2001, ossia tra datore e:

- a. lavoratrice in stato di gravidanza;
- b. lavoratrice o lavoratore durante i primi 3 anni di vita del bambino;
- c. lavoratrice o lavoratore nei primi 3 anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi 3 anni decorrenti dalla proposta di incontro con il minore adottando o dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

In tali ipotesi, ai fini dell'efficacia della risoluzione consensuale, è necessaria la convalida da parte dell'ITL territorialmente competente. La procedura di convalida ora essere svolta anche attraverso strumenti di comunicazione da remoto che consentano in ogni caso l'identificazione degli interessati (o dei soggetti da loro delegati) e l'acquisizione della loro volontà espressa (articolo 12-bis, comma 2, del decreto legge 16 luglio 2020, n. 76; INL, decreto direttoriale 22 settembre 2020, n. 56; per le in-

formazioni di dettaglio si vedano le istruzioni fornite dall'INL nella circolare 25 settembre 2020, n. 4). Il 19 maggio 2022, con una *news* pubblicata sul proprio sito istituzionale, l'Ispettorato ha reso noto che, a seguito della cessazione del periodo emergenziale da COVID-2019, le lavoratrici madri e i lavoratori padri di figli fino a 3 anni di età non possono più utilizzare il modello di richiesta online di convalida della risoluzioni consensuali in sostituzione del colloquio diretto dell'interessata/o con il funzionario dell'ITL: è tuttavia possibile effettuare il colloquio con il personale dell'ITL anche "a distanza", attraverso la presentazione di un nuovo apposito modello di richiesta disponibile online, che deve essere compilato e sottoscritto dall'interessata/o per poter accedere alla procedura da remoto in alternativa al colloquio in presenza col funzionario incaricato. Il nuovo modulo, compilato e sottoscritto, va trasmesso al competente Ufficio (individuato in base al luogo di lavoro o di residenza del lavoratore o della lavoratrice interessati) mediante posta elettronica; al modulo occorre allegare copia di un valido documento di identità (da esibire anche nel colloquio online) e della lettera di risoluzione consensuale presentata al datore, datata e firmata.

26.11 NASpI

A partire dal 1° gennaio 2025, per effetto di quanto previsto dall'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 (come modificato dall'articolo 1, comma 171, della legge 30 dicembre 2024, n. 207), la NASpI è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- a) siano in stato di disoccupazione;
- b) possano far valere, nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno 13 settimane di contribuzione;

c-bis) con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2025, possano far valere almeno 13 settimane di contribuzione dall'ultimo evento di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato interrotto per dimissioni volontarie (incluse quelle per fatti concludenti), anche a seguito di risoluzione consensuale, fatte salve le ipotesi di cui al comma 2 e di dimissioni di cui all'articolo 55 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Tale requisito si applica a condizione che l'evento di cessazione per dimissioni sia avvenuto nei 12 mesi precedenti l'evento di cessazione involontaria per cui si richiede la prestazione.



Esempio

Un lavoratore, dopo un periodo di occupazione presso l'azienda *a*), cessa il rapporto a tempo indeterminato per dimissioni volontarie il 15 febbraio 2025 e si rioccupa il 10 marzo 2025 presso un nuovo datore che, però, lo licenzia il 10 aprile 2025, per giustificato motivo oggettivo: dal 2025, egli non avendo maturato il requisito contributivo delle 13 settimane tra i 2 eventi, non può accedere alla NASpI.

Invece, se il licenziamento si verifica il 10 luglio 2025, essendosi concretizzato il requisito contributivo delle 13 settimane tra i due eventi, il medesimo lavoratore può fruire della NASpI (Inps, circolare 15 gennaio 2025, n. 3).

In relazione a quanto appena sopra, l'Inps ha ulteriormente precisato quanto segue:

- a. la novità riguarda le sole domande di NASpl presentate a seguito di eventi di disoccupazione verificatisi a far data dal 1° gennaio 2025 e che per evento di disoccupazione si intende l'evento di cessazione dal lavoro che ha comportato lo stato di disoccupazione;
- b. se il rapporto è cessato involontariamente dal 1° gennaio 2025 in poi, occorre verificare se l'interessato, nei 12 mesi precedenti l'evento di cessazione involontaria, abbia cessato un precedente rapporto a tempo indeterminato per dimissioni o risoluzione consensuale;
- c. sono fatte salve le ipotesi di dimissioni per giusta causa, di dimissioni intervenute nel periodo tutelato della maternità e della paternità di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché le ipotesi di risoluzione consensuale intervenute nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1996, n. 604, che, ai sensi del comma 2 del medesimo articolo 3 del decreto legislativo n. 22/2015, consentono l'accesso alla prestazione;
- d. ove vi sia una cessazione volontaria da un rapporto a tempo indeterminato nei 12 mesi precedenti la cessazione involontaria per cui si chiede la NASpl, è inoltre necessario che il richiedente soddisfi il requisito delle 13 settimane di contribuzione nell'arco temporale che va dalla data di cessazione del precedente rapporto a tempo indeterminato per dimissioni/risoluzione consensuale alla data di cessazione involontaria per cui ha richiesto la prestazione NASpl e non nel quadriennio di osservazione (Inps, messaggio 3 febbraio 2025, n. 420). In argomento si veda anche Inps, circolare 5 giugno 2025, n. 98.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151
- Articolo 5 del decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185
- Decreto ministeriale 15 dicembre 2015
- Articolo 1372 del codice civile
- Articolo 12-*bis*, comma 2, del decreto legge 16 luglio 2020, n. 76
- Ispettorato Nazionale del Lavoro, decreto direttoriale 22 settembre 2020, n. 56
- decreto direttoriale 22 settembre 2020, n. 56
- Articolo 3 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22
- Articolo 1, comma 171, della legge 30 dicembre 2024, n. 207

27. Risoluzione del contratto a termine

La risoluzione anticipata di un rapporto di lavoro a tempo determinato presenta alcune peculiarità, legate proprio al fatto che le parti avevano pattuito un termine di scadenza quanto ai reciproci obblighi. Altresì differente, rispetto al licenziamento nel corso di un contratto subordinato a tempo indeterminato, è il termine entro il quale il rapporto deve essere impugnato.

27.1 Particolarità del contratto a termine

Posto che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro, l'apposizione di un termine al contratto è possibile a condizione che essa risulti in forma scritta.

È quindi evidente che un contratto al quale non è stata apposta – direttamente o anche *per relationem* (ossia con riferimento al verificarsi di un dato evento, che è certo che accadrà) – una data finale, è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; ne deriva che, in caso di mancata stipulazione in forma scritta del contratto a termine, esso si trasforma automaticamente nel predetto contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Ma non basta: gli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, prevedono una numerosa serie di requisiti e adempimenti la cui violazione – in molte ipotesi – conduce alla trasformazione in rapporto a tempo indeterminato. Le violazioni più rilevanti sono quelle di seguito indicate:

- a. omessa stipulazione del contratto a termine in forma scritta;
- b. superamento della durata massima consentita, che è pari a 12 ovvero, salvo diversa previsione del contratto collettivo, 24 mesi, a seconda che il contratto sia, rispettivamente, “acausale” ovvero “causale”, per i contratti sottoscritti dopo l’entrata in vigore del decreto legge 12 luglio 2018, n. 87, e quindi a partire dal 14 luglio 2018 (prima 36 mesi);
- c. superamento del termine massimo (pari a 12 mesi) ammesso per il contratto a termine in deroga, che deve essere stipulato presso l’ITL;
- d. al netto di quanto sarà precisato da Ministero, effettuazione di un numero di proroghe non superiore a 4 (e non più di 5);
- e. stipulazione del contratto a termine nei casi vietati;
- f. prosecuzione del contratto a termine per più di 30 o di 50 giorni, a seconda dei casi;
- g. mancato rispetto delle pause intermedie tra due successivi rapporti a tempo determinato.

27.2 Risoluzione “automatica” per scadenza del termine

La situazione più “normale” è quella in cui le parti hanno stipulato un contratto a tempo determinato al quale è stato apposto un termine di scadenza, per esempio, con riferimento alla data del 31 dicembre 2017: in questo caso, al 31 dicembre 2017 il contratto si risolve automaticamente, proprio in virtù del giungere del termine finale, senza che si possa parlare di un atto di “licenziamento”.

Un’altra ipotesi può riguardare il contratto a termine che sia stato stipulato per “ragioni sostitutive”, e quindi, per esempio, per sopperire all’assenza temporanea di una lavoratrice assente per gravidanza. Normalmente, in questi casi, si indica il termine finale con riferimento “alla data di rientro della signo-

ra sostituita”: ebbene, al rientro della lavoratrice titolare del posto, il rapporto a termine cessa automaticamente, senza quindi che si debba procedere a un vero e proprio licenziamento.



Attenzione

Le nuove disposizioni contenute nel decreto legge 12 luglio 2018, n. 87 (entrate in vigore il 14 luglio 2018), in materia di contratto a tempo determinato, si applicano anche ai contratti a termine per ragioni sostitutive, e quindi, al netto di quanto precisato dal Ministero, vale quanto segue:

- a) durata massima di 12 o, salvo diversa previsione del contratto collettivo, 24 mesi a seconda che il contratto sia, rispettivamente, “acausale” ovvero “causale”;
- b) massimo 4 proroghe (con indicazione della causale se si superano i 12 e fino a un massimo di 24 mesi);
- c) obbligatoria indicazione della causale per ogni rinnovo; e, infine,
- d) innalzamento del primo termine di impugnazione da 120 a 180 giorni.

Nelle ipotesi di cui sopra è peraltro buona norma consegnare una comunicazione scritta al lavoratore che è stato assunto a tempo determinato.

27.3 Risoluzione consensuale

Le parti, ossia il dipendente e il datore di lavoro possono in ogni momento, ovviamente prima del giungere del termine finale che era stato originariamente concordato, accordarsi per risolvere consensualmente il rapporto di lavoro a tempo determinato che sia in corso di svolgimento.

A tal fine va ricordata la nuova procedura telematica – mediante compilazione dell'apposito modulo *on line* – che deve essere effettuata ove la risoluzione consensuale non avvenga in una sede protetta (per esempio l'ITL).

27.4 Dimissioni prima della scadenza

Le norme vigenti (articoli 2118 e 2119 del codice civile) prevedono le dimissioni in anticipo rispetto alla data di cessazione che è stata concordata tra le parti, e quindi la risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del dipendente, unicamente in presenza di un fatto talmente grave – ovviamente commesso da parte del datore di lavoro (es. molestie sessuali, mancato pagamento della retribuzione protrattosi per molti mesi, eccetera) – da costituire giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Ne discende che, in via generale (e, quindi, in assenza di giusta causa), il lavoratore non potrebbe dimettersi per ragioni “ordinarie (ossia per esempio, perché ha reperito un'altra occupazione, che egli ritenga migliore), né il datore di lavoro potrebbe licenziare per giustificato motivo oggettivo o soggettivo, fino allo spirare del termine del contratto.

**Ricorda**

Il Ministero del lavoro, nelle risposte alle FAQ pubblicate sul sito Cliclavoro, ha precisato che anche i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato che intendano dimettersi devono utilizzare la nuova procedura telematica.

In ogni caso è opportuno che, nel caso dell'avvenuta presentazione delle dimissioni ordinarie (ossia non per giusta causa) prima della scadenza del termine originariamente pattuito, le parti concordino come regolarsi in relazione a tale eventualità.

27.5 Licenziamento

L'articolo 2119 del codice civile dispone che ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

Ne deriva quindi che il recesso anticipato da parte del datore di lavoro, rispetto alla scadenza che è stata concordata tra le parti, è possibile solo in presenza di una condotta del lavoratore talmente grave da costituire giusta causa di licenziamento.

**Attenzione**

Se si tratta di licenziamento disciplinare occorre preventivamente procedere alla contestazione degli addebiti in forma scritta, e quindi attendere il decorso dei 5 giorni previsti dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Secondo la giurisprudenza prevalente, se il licenziamento viene giudicato illegittimo, non operano né la riassunzione né la reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro ma a quest'ultimo spetta il risarcimento del danno: tale danno viene normalmente quantificato con riferimento alla retribuzione che è stata persa (a causa dell'illegittimo recesso da parte del datore di lavoro) in relazione ai mesi in cui il rapporto non ha avuto luogo.

**Esempio**

Se un contratto a termine con durata pattuita pari a 12 mesi è stato interrotto per effetto di un licenziamento illegittimo dopo soli 8 mesi, il risarcimento del danno sarà pari alla retribuzione che sarebbe stata percepita da parte del dipendente per i 4 mesi di lavoro non prestato.

Infine, ai sensi dell'articolo 2119, co. 2, cod. civ., non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto:

- a. fino al 14 luglio 2022: il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda;
- b. dal 15 luglio 2022: la liquidazione coatta amministrativa dell'impresa: gli effetti della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro sono regolati dal codice della crisi e dell'insolvenza.

27.6 Impugnazione del contratto

L'impugnazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato va tenuta ben distinta dall'ipotesi dell'impugnazione di un licenziamento, comminato da parte del datore di lavoro, nel corso del medesimo contratto di lavoro subordinato a tempo determinato.

Nella pratica, il contratto a termine può essere impugnato da parte del lavoratore, in quanto esso è stato stipulato (ovvero fatto proseguire, prorogato o rinnovato) in violazione di una delle disposizioni contenute negli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ossia in relazione a una delle seguenti ragioni:

- a. omessa stipulazione del contratto in forma scritta;
- b. superamento della durata massima (12 ovvero, salvo diversa previsione del contratto collettivo, 24 mesi, a seconda che il contratto sia, rispettivamente, "acausale" ovvero "causale", per i contratti sottoscritti a partire dal 14 luglio 2018);
- c. superamento del termine massimo (12 mesi) concesso per il contratto a termine in deroga, che deve essere stipulato presso l'ITL;
- d. al netto di quanto sarà precisato dal Ministero, effettuazione di un numero di proroghe non superiore a 4 (e non più di 5);
- e. stipulazione del contratto a termine nei casi vietati;
- f. prosecuzione del contratto a termine per più di 30 o di 50 giorni, a seconda dei casi;
- g. mancato rispetto delle pause intermedie tra due successivi rapporti a tempo determinato.

Ebbene, l'articolo 28 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, al comma 1, dispone esplicitamente che l'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dall'articolo 6, comma 1, della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro 180 giorni (120 per i contratti sottoscritti o prorogati fino al 13 luglio 2018) dalla cessazione del singolo contratto, e che trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6. In pratica occorre considerare quanto segue:

1. il contratto a termine (illegittimamente stipulato) deve essere impugnato a pena di decadenza entro 180 giorni (120 per i contratti sottoscritti o prorogati fino al 13 luglio 2018) dalla sua cessazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso;
2. l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni:
 - a. dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro; o
 - b. dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso;
3. qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti dal lavoratore siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.



Esempio

Un contratto a termine scaduto il 31 dicembre, che sia stato stipulato violando uno dei divieti di legge, deve essere impugnato per iscritto, a pena di decadenza, entro il 29 febbraio (31 giorni di gennaio più 29 di febbraio) se l'anno che segue è bisestile; ovvero entro il 1° marzo se l'anno che segue non è bisestile (31 giorni di gennaio, più 28 di febbraio, più 1 di marzo).

Trasformazione del contratto: conseguenze – L'articolo 28 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, al comma 2 dispone che, nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.



Ricorda

I criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, sono i seguenti: numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'impresa, anzianità di servizio del prestatore di lavoro, comportamento e condizioni delle parti.

L'indennità di cui sopra ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.



Attenzione

In presenza di contratti collettivi – siano essi nazionali, territoriali o aziendali – i quali prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 (che è pari, in via ordinaria, a 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto) è ridotto alla metà, ed è quindi pari a 6 mensilità mentre il minimo resta confermato in 2,5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

27.7 Impugnazione del licenziamento

Anche nel caso di licenziamento intimato nei confronti di un dipendente assunto con contratto di lavoro a tempo determinato – e quindi deve trattarsi di licenziamento per giusta causa prima della scadenza del termine "naturale" del contratto – trovano applicazione le regole ordinarie previste dall'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, in materia di impugnazione del recesso da parte del datore di lavoro, e quindi:

1. il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore, anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso;
2. l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni:
 - a. dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro; o
 - b. dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso;

3. qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.



REGOLE DIVERSE PER L'IMPUGNAZIONE DEL CONTRATTO E DEL LICENZIAMENTO (DAL 14 LUGLIO 2018)		
Oggetto e tempi	Impugnazione del contratto	Impugnazione del licenziamento
Primo termine	180 giorni dalla cessazione a pena di decadenza	60 giorni dal licenziamento a pena di decadenza
Secondo termine	180 giorni a pena di inefficacia	180 giorni a pena di inefficacia
Terzo termine	60 giorni a pena di decadenza	60 giorni a pena di decadenza



Riferimenti normativi

- Articolo 2119 del codice civile;
- Articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81
- Articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604
- Articolo 1, commi 1 e 2, del decreto legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96

28. Risoluzione del rapporto a causa di matrimonio e unione civile

Particolari disposizioni di tutela sono previste nel caso in cui il licenziamento faccia seguito al matrimonio contratto da parte della lavoratrice; nel 2016 si è aggiunta anche una specifica tutela per chi contrae un'unione civile.

28.1 Regime di tutela

La norma di riferimento ai fini che qui interessano è l'articolo 35 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il quale contiene, quali principi generali in materia, le seguenti disposizioni:

a. comma 1: le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte;



Approfondimenti

Ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per contratti collettivi si intendono:

- a. i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale; e,
- b. i contratti collettivi aziendali sottoscritti dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

b. comma 2: del pari sono nulli i licenziamenti attuati a causa di matrimonio;

c. comma 3: salvo quanto previsto dal comma 5, si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a 1 anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.

Come ben si evince dalla lettura delle disposizioni sopra riportate, il regime di tutela è alquanto rigido e opera mediante l'automatica applicazione della presunzione – che può essere vinta da parte del datore di lavoro ai sensi di quanto si dirà tra breve – secondo la quale il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a 1 anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.

Come stabilisce il comma 9 della norma in commento, tali disposizioni si applicano:

- a. alle lavoratrici dipendenti da imprese private di qualsiasi genere, escluse quelle addette ai servizi familiari e domestici;
- b. alle lavoratrici dipendenti da enti pubblici;

salve le clausole di miglior favore previste per le lavoratrici nei contratti collettivi ed individuali di lavoro e nelle disposizioni legislative e regolamentari.

28.2 Deroche al regime di tutela

Come dispone il comma 5 dell'articolo 35 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, per vincere la presunzione contraria – che opera in via automatica – al datore di lavoro è data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al comma 3 (ossia nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a 1 anno dopo la celebrazione stessa), è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle seguenti ipotesi:

- a. colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa (non basta quindi la sussistenza del giustificato motivo soggettivo) per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- b. cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- c. ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

L'onere di provare, per esempio, la sussistenza della giusta causa di licenziamento è, come sempre, in capo al datore di lavoro.

28.3 Nullità del licenziamento: conseguenze

Il licenziamento intimato in violazione delle regole sopra esposte soggiace al regime di tutela previsto – a favore della lavoratrice – dall'articolo 35, comma 6, 7, e 8 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Ebbene, con il provvedimento che dichiara la nullità dei licenziamenti di cui ai commi 1,2, 3 e 4 (cfr. tabella che segue) è disposta la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riammissione in servizio.



NORME DI TUTELA IN CASO DI LICENZIAMENTO INTIMATO A CAUSA DI MATRIMONIO	
Comma 1	Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte
Comma 2	Del pari sono nulli i licenziamenti attuati a causa di matrimonio
Comma 3	Salvo quanto previsto dal comma 5, si presume che sia stato disposto per causa di matrimonio il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa
Comma 4	Sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al comma 3, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese all'Ispettorato Territoriale del Lavoro

I successivi comma 7 e 8 dispongono inoltre quanto segue:

- a. la lavoratrice che, invitata a riassumere servizio, dichiara di recedere dal contratto, ha diritto al trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa, ferma restando la corresponsione della retribuzione fino alla data del recesso;

- b. a tale scopo il recesso deve essere esercitato entro il termine di dieci giorni dal ricevimento dell'invito.



LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO: TUTELE PER LA SPOSA	
Riammissione in servizio con effettiva ripresa dell'attività	Diritto a percepire la retribuzione globale di fatto nella misura spettante a partire dal giorno dell'avvenuto licenziamento e fino al giorno della effettiva riammissione in servizio
Riammissione in servizio e successivo recesso dal contratto da parte della lavoratrice	Diritto a percepire la retribuzione globale di fatto dal giorno dell'avvenuto licenziamento fino alla data del recesso da parte della lavoratrice, più il trattamento (indennità sostitutiva del preavviso) previsto per le dimissioni per giusta causa: a tale scopo, il recesso deve essere esercitato entro 10 giorni dal ricevimento dell'invito a riprendere servizio da parte del datore di lavoro

28.4 Unioni civili

Con la legge 20 maggio 2016, n. 76, è stata introdotta anche nel nostro ordinamento la regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e la disciplina delle convivenze. Le nuove disposizioni sono contenute in un solo articolo composto da 69 commi e sono entrate in vigore il 5 giugno 2016. La nuova legge, come recita il comma 1, istituisce l'unione civile tra persone dello stesso sesso quale specifica formazione sociale, ai sensi degli articoli 2 e 3 della Costituzione, e reca la disciplina delle convivenze di fatto. Come prevedono i comma 2 e 3 dell'articolo 1 della nuova disposizione, due persone maggiorenni dello stesso sesso costituiscono un'unione civile mediante dichiarazione di fronte all'ufficiale di stato civile e alla presenza di due testimoni: l'ufficiale di stato civile provvede alla registrazione degli atti di unione civile tra persone dello stesso sesso nell'archivio dello stato civile.

Per quanto qui di interesse, va evidenziato che il comma 20 dispone che, al solo fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso, le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole: «coniuge»; «coniugi»; o termini equivalenti; ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso. Tale disposizione non si applica tuttavia alle norme del codice civile non richiamate espressamente nella presente legge, nonché alle disposizioni di cui alla legge 4 maggio 1983, n. 184 (Diritto del minore a una famiglia).

Ne deriva che alle parti contraenti dell'unione civile (due uomini o due donne, dato che deve trattarsi di persone dello stesso sesso) si applicano le disposizioni contro il licenziamento a causa di matrimonio e quelle relative alla convalida delle dimissioni e della risoluzione consensuale presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

28.5 Dimissioni e risoluzione consensuale

Il comma 4 dell'articolo 35 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, stabilisce che sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al comma 3 (il quale dispone che, salvo quanto previsto dal comma 5, si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a 1

anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio), salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese all'Ispettorato Territoriale del Lavoro. La procedura di convalida può ora essere svolta anche attraverso strumenti di comunicazione da remoto che consentano in ogni caso l'identificazione degli interessati (o dei soggetti da loro delegati) e l'acquisizione della loro volontà espressa (articolo 12-*bis*, comma 2, del decreto legge 16 luglio 2020, n. 76; INL, decreto direttoriale 22 settembre 2020, n. 56; per le informazioni di dettaglio si vedano le istruzioni fornite dall'INL nella circolare 25 settembre 2020, n. 4).

Va ricordato che, sia per le dimissioni che per la risoluzione consensuale, operano ora le nuove disposizioni secondo le quali, salvo che tali atti intervengano in una sede protetta o davanti alle commissioni di certificazione, occorre utilizzare il nuovo modulo telematico disponibile sul sito ClicLavoro. A tale proposito, il Ministero del lavoro, alla domanda se anche le lavoratrici che hanno pubblicato la data del loro matrimonio, rispetto alle quali vige il divieto di licenziamento, debbano effettuare la procedura, ha dato risposta affermativa, precisando che, anche in questo caso, dovrà essere compilato il modello telematico per presentare le dimissioni volontarie o effettuare la risoluzione consensuale.



Attenzione

Come precisato da parte del Ministero del lavoro nella risposta n. 18/2016 alle richieste di chiarimenti avanzate da parte dell'Ordine dei Consulenti del lavoro, per le dimissioni nei casi di cui all'articolo 35, comma 4 del D.Lgs. n. 198/2006 la lavoratrice dovrà effettuare la comunicazione secondo le procedure previste dal DM 15 dicembre 2015 e poi convalidare le dimissioni presso la ITL.



NORME DI TUTELA IN CASO DI LICENZIAMENTO INTIMATO A CAUSA DI MATRIMONIO	
Comma 1	Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte
Comma 2	Del pari sono nulli i licenziamenti attuati a causa di matrimonio
Comma 3	Salvo quanto previsto dal comma 5, si presume che sia stato disposto per causa di matrimonio il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa
Comma 4	Sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al comma 3, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese alla Direzione territoriale del lavoro



Riferimenti normativi

- Articolo 35 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198
- Articolo 1 legge 20 maggio 2016, n. 76
- Articolo 12-*bis*, comma 2, del decreto legge 16 luglio 2020, n. 76
- Ispettorato Nazionale del Lavoro, decreto direttoriale 22 settembre 2020, n. 56

29. Risoluzione del rapporto della lavoratrice madre e del lavoratore padre

Particolari disposizioni tutelano la lavoratrice gestante e madre nel caso in cui il datore intenda procedere al suo licenziamento. Una disciplina speciale è anche prevista nel caso di dimissioni.

29.1 Divieto di licenziamento

L'articolo 54, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dispone che le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di 1 anno di età del bambino.



Ricorda

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Le disposizioni di tutela si applicano anche in caso di adozione e di affidamento: in tali ipotesi il divieto di licenziamento si applica fino ad 1 anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ai sensi dell'articolo 31, comma 3, lettera d), della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.



Attenzione

Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda di cui al comma 3, lettera b).

29.2 Eccezioni al divieto di licenziamento

Ai sensi di quanto disposto dall'articolo 54, comma 3, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, il divieto di licenziamento non si applica nel caso di:

- a. colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

- b. cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta; ad avviso della Suprema Corte:
- tale cessazione, perché il licenziamento possa considerarsi legittimo, deve riguardare l'intera azienda e non una sua singola sede o reparto (Cass. 28 settembre 2017, n. 22720);
 - del concetto di cessazione dell'attività deve darsi una lettura rigorosa, nel senso che deve essere esclusa dal suo perimetro operativo ogni possibilità che comporti, in qualche modo, la continuazione o la persistenza dell'impresa, a qualsiasi titolo essa avvenga, avvalorando quindi un profilo sostanziale e non formale del fenomeno "cessazione" (Cassazione, ordinanza 19 dicembre 2023, n. 35527);
- c. ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
- d. esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.

29.3 Nullità del licenziamento

Ai sensi di quanto disposto dall'articolo 54, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di tutela è nullo. Le ipotesi in cui opera la predetta nullità sono quelle contenute nei commi 1, 2, 3 e 6, e sono riportate nella tabella che segue.



NULLITÀ DEL LICENZIAMENTO DELLA LAVORATRICE MADRE	
Comma 1	Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.
Comma 2	Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
Comma 3	Il divieto di licenziamento non si applica nel caso: <ul style="list-style-type: none"> a. di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro; b. di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta; c. di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine; d. di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.
Comma 6	È altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

Sanzione amministrativa - L'articolo 54, al comma 8, dispone inoltre che l'inosservanza delle disposizioni contenute nel medesimo articolo è punita con la sanzione amministrativa da lire 2 milioni (ossia 1.032,91 euro) a lire 5 milioni (ossia 2.582,28 euro). Non è ammesso il pagamento in misurari ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

29.4 Congedo di paternità

Ai sensi di quanto disposto dall'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in caso di fruizione del congedo di paternità, di cui agli articoli 27-bis e 28 (quindi sia obbligatorio che alternativo) del medesimo decreto legislativo n. 151/2001, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di 1 anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del medesimo articolo 54, commi 3, 4 e 5.



NULLITÀ DEL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE PADRE	
Comma 7	In caso di fruizione del congedo di paternità, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di 1 anno di età del bambino.
Comma 3	Il divieto di licenziamento non si applica nel caso di: <ol style="list-style-type: none"> colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro; cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta; ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine; esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.
Comma 4	Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, il lavoratore non può essere sospeso dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui esso è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. Il lavoratore non può altresì essere collocato in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda di cui al comma 3, lettera b).
Comma 5	Il licenziamento intimato in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1 (fino al compimento di 1 anno di età del bambino), 2 (dopo che è stato prodotto il certificato di gravidanza ovvero quello di nascita) e 3 (salvo che sussista la giusta causa, la scadenza del termine o il mancato superamento del periodo di prova) è nullo.

A seguito delle nuove disposizioni contenute negli articoli 27-bis e 28 del D.Lgs. n. 151/2001, inoltre, vale quanto segue:

- viste le modifiche introdotte agli articoli 54 e 55 del Testo Unico – volte a rafforzare le tutele per il lavoratore padre anche in caso di dimissioni intervenute durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, nonché fino al compimento di 1 anno di età del bambino – il lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio e/o del congedo di paternità alternativo, ex artt. 27-bis e 28 del D.Lgs. n. 151 del 2001, ha diritto all'indennità NASpl qualora ricorrano tutti gli altri requisiti legislativamente previsti (Inps, circolare 20 marzo 2023, n. 32);
- le dimissioni del lavoratore padre dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato – in caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio o del congedo di paternità alternativo – intervenute nel periodo di durata del congedo di paternità (obbligatorio o alternativo) e sino al compimento di 1 anno di età del bambino, determinano la sussistenza dell'obbligo contributivo di cui

all'articolo 2, co. da 31 a 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92, c.d. *ticket* di licenziamento (Inps, messaggio 12 aprile 2023, n. 1356).

29.5 Dimissioni: indennità di preavviso

L'articolo 55, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dispone che, in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

La spettanza dell'indennità sostitutiva del preavviso in caso di dimissioni volontarie è garantita anche nelle seguenti ipotesi:

- a. padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità;
- b. nel caso di adozione e di affidamento, entro 1 anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.



Attenzione

La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel periodo tutelato di maternità e paternità (ossia fino al compimento del 1° anno di vita del bambino o nel 1° anno di accoglienza del minore adottato) non sono tenuti al preavviso.

29.6 Dimissioni e risoluzione consensuale: convalida

L'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dispone che la risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate:

- a. dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza;
- b. dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi 3 anni di vita del bambino o nei primi 3 anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento;
- c. in caso di adozione internazionale, nei primi 3 anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9 (ossia dalla comunicazione della necessità di recarsi all'estero per la proposta di abbinamento);

devono essere convalidate dalla sede dell'Ispettorato del Lavoro competente per territorio: a detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

La procedura di convalida di cui sopra può ora essere svolta anche attraverso strumenti di comunicazione da remoto che consentano in ogni caso l'identificazione degli interessati (o dei soggetti da loro delegati) e l'acquisizione della loro volontà espressa (articolo 12-*bis*, comma 2, del decreto legge 16 luglio 2020, n. 76; INL, decreto direttoriale 22 settembre 2020, n. 56; per le informazioni di dettaglio si vedano le istruzioni fornite dall'INL nella circolare 25 settembre 2020, n. 4).



Attenzione

In tutti questi casi la procedura di convalida è unicamente quella prevista dalla norma e non deve (ne può) essere utilizzato il nuovo modulo telematico.



ETÀ DEL BAMBINO, PREAVVISO E DIMISSIONI: QUADRO RIEPILOGATIVO			
Età del bambino	Obbligo di effettuare il preavviso	Diritto all'indennità sostitutiva	Dimissioni in ITL
1 anno	NO	SI	SI
2 anni	SI	NO	SI
3 anni	SI	NO	SI
4 anni	SI	NO	NO



Riferimenti normativi

- Articolo 2119 del codice civile
- Articoli 27-bis, 28, 54 e 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151
- Articolo 12-*bis*, comma 2, del decreto legge 16 luglio 2020, n. 76
- Ispettorato Nazionale del Lavoro, decreto direttoriale 22 settembre 2020, n. 56

30. Risoluzione del rapporto di apprendistato

Così come può parlarsi del contratto di apprendistato come di un rapporto di lavoro "atipico", anche la disciplina del recesso nell'ambito di tale istituto è soggetta a regole particolari.

30.1 Nozione

Come esplicitamente dispone l'articolo 41 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani. Tale contratto si articola nelle seguenti tipologie:

- a. apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b. apprendistato professionalizzante;
- c. apprendistato di alta formazione e ricerca.

Infine, l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.



Ricorda

Una ulteriore tipologia di apprendistato è quella disciplinata dall'articolo 47, comma 4, del medesimo decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che riguarda i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, in relazione ai quali vigono regole speciali anche per quanto concerne la materia della risoluzione del rapporto.

30.2 Recesso durante il periodo di apprendistato

Come dispone l'articolo 42, comma 3, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni ordinariamente previste da parte della normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

Ne deriva che, mentre è in corso di svolgimento il periodo formativo, il datore di lavoro può comminare un licenziamento, e risolvere così il rapporto di lavoro, unicamente per una delle seguenti ragioni:

- a. giustificato motivo oggettivo, con preavviso;
- b. giustificato motivo soggettivo, con preavviso e previo esperimento del procedimento disciplinare;
- c. giusta causa, senza preavviso ma previo esperimento del procedimento disciplinare.

In queste ipotesi, laddove il recesso – a seguito della sua regolare e tempestiva impugnazione da parte del dipendente – sia giudicato illegittimo da parte del giudice, si applica il regime di tutela contenuto nella legge 15 luglio 1966, n. 604; nella legge 20 maggio 1970, n. 300; ovvero nel decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in relazione a quanto segue:

- a. l'organico occupato da parte del datore di lavoro: ossia il numero di dipendenti in servizio;
- b. la data di assunzione del lavoratore.



Ricorda

Come stabilisce l'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, le disposizioni in materia di contratto a tutele crescenti trovano applicazione anche nel caso di conversione, successiva all'entrata in vigore del medesimo decreto, di contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato: la data di riferimento, ossia la data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015, è il 7 marzo 2015.

30.3 Recesso al termine del periodo di apprendistato

Come dispone l'articolo 42, comma 4, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine.

Ne deriva che, allo scadere del periodo formativo, il datore di lavoro è libero di risolvere il rapporto di lavoro semplicemente richiamando tale circostanza: tale atto deve però necessariamente essere comunicato al dipendente in forma scritta, evidenziando appunto – quale motivazione – che si tratta di recesso “per fine periodo formativo”.

L'articolo 2118 del codice civile, sopra richiamato, dispone quanto segue:

- a. 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;
- b. in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso;
- c. la stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.



Ricorda

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato, ivi incluso il versamento della contribuzione ridotta. Il datore di lavoro è libero di recedere senza rispettare il preavviso, erogando però la connessa indennità.

Al contrario, e quindi se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.



Attenzione

Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa: il datore di lavoro può quindi procedere in tal senso ove

sia in possesso dell'attestazione dell'istituzione formativa in cui si attesti il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi cui tendeva il contratto di apprendistato.

Per la giurisprudenza (Cassazione 3 febbraio 2020, n. 2365), dal momento che non è possibile negare al lavoratore in apprendistato né la titolarità del diritto di difendersi né l'esigenza di tutelare decoro, dignità e immagine, anche professionale, della propria persona, in tutti i casi in cui il datore intenda recedere per ragioni "ontologicamente" disciplinari, ossia per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, si applicano le garanzie procedurali previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (contestazione degli addebiti in forma scritta, termine a difesa pari, di norma, a 5 giorni di calendario, e così via).

30.4 Beneficiari di mobilità o di un trattamento di disoccupazione

Come anticipato in apertura, l'articolo 47, comma 4, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, contiene disposizioni particolari per quanto concerne i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. Nel dettaglio, la norma regolatrice prevede quanto segue:

- ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione;
- per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali;
- per i soli lavoratori beneficiari di indennità di mobilità (esclusi quindi i lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione), si applica il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223/1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.

Per quanto qui di interesse, va quindi evidenziato che, nel caso in esame, non è quindi possibile – per il datore di lavoro – recedere, ossia licenziare, al termine del periodo formativo in base unicamente a tale circostanza: in altre parole, è necessario – perché il licenziamento possa essere considerato legittimo – che sussista un giustificato motivo oggettivo o soggettivo, ovvero la giusta causa. Tali circostanze devono essere quindi dimostrate da parte del datore di lavoro come avviene nella generalità dei casi.



LICENZIAMENTO DELL'APPRENDISTA: QUESTE LE REGOLE NEI DIVERSI CASI

Tipologia di apprendistato	Mentre è in corso di svolgimento il periodo formativo	Al termine del periodo formativo	Dopo la stabilizzazione a tempo indeterminato
a. apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore	Solo per giusta causa o giustificato motivo soggettivo od oggettivo	Per termine del periodo formativo *	Solo per giusta causa o giustificato motivo soggettivo od oggettivo
b. apprendistato professionalizzante	Solo per giusta causa o giustificato motivo soggettivo	Per termine del periodo formativo *	Solo per giusta causa o giustificato motivo soggettivo

	tivo od oggettivo		od oggettivo
c. apprendistato di alta formazione e ricerca	Solo per giusta causa o giustificato motivo soggettivo od oggettivo	Per termine del periodo formativo *	Solo per giusta causa o giustificato motivo soggettivo od oggettivo
d. apprendistato dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione	Solo per giusta causa o giustificato motivo soggettivo od oggettivo	Solo per giusta causa o giustificato motivo soggettivo od oggettivo	Solo per giusta causa o giustificato motivo soggettivo od oggettivo
* Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato			

30.5 Dimissioni

Anche nei confronti del lavoratore apprendista trovano applicazione le "normali" disposizioni in materia di dimissioni e risoluzione consensuale: ne deriva che – in assenza di un atto concluso in sede protetta o presso una commissione di certificazione – occorre utilizzare l'apposito modulo telematico. A tale proposito si evidenzia che il Ministero del lavoro, nella FAQ n. 47, alla domanda se il recesso dell'apprendista al termine del periodo di apprendistato di cui all'articolo 42, comma 4, del decreto legislativo 81/2015 si debba manifestare attraverso la procedura telematica dell'articolo 26 del Decreto Legislativo 151/2015, ha dato risposta affermativa, precisando che il recesso dell'apprendista si deve appunto manifestare attraverso la procedura telematica, in quanto si tratta di un rapporto di lavoro subordinato, il quale, ove le parti non recedano dal medesimo, «prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato», così come espressamente stabilito dall'art. 42, quarto comma, del Decreto Legislativo 81/2015.

Ad avviso della giurisprudenza, l'apprendista che rassegna le proprie dimissioni volontarie mentre è ancora in corso il periodo formativo (pur in presenza di una disposizione contrattuale che ammette il recesso solo per giusta causa o per giustificato motivo) è tenuto a risarcire il datore di lavoro per le ore di formazione (nel caso di specie 125 ore) sia teorica che on the job impartita (Tribunale di Roma, sentenza 9 febbraio 2024, n. 1646).

30.6 Lavoratori sportivi

Ai contratti di apprendistato di primo e terzo livello – stipulati da società o associazioni sportive dilettantistiche e società professionistiche – non si applica l'articolo 42, co. 3 e 4, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Al termine del periodo di apprendistato, fissato nel contratto, quest'ultimo si risolve automaticamente. Inoltre, in tale ipotesi, non si applicano le seguenti disposizioni:

- articoli 4, 5, 7 e 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- articoli 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604;
- articoli 2, 4 e 5 della legge 11 maggio 1990, n. 108;
- articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23;
- articolo 2103 del codice civile (art. 26, co. 1 e 3, e art. 30, co. 5, D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36).



Riferimenti normativi

- Articoli 2118 e 2119 del codice civile
- Articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604
- Articoli 41, 42, e 47 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81
- Articoli 26 e 30 del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36

31. Ticket di licenziamento

La legge 28 giugno 2012, n. 92 (Riforma Fornero), ha istituito il cosiddetto contributo (o ticket) di licenziamento, che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere all'Inps in caso di risoluzione del rapporto a causa di licenziamento, ma non solo. Di seguito esaminiamo le disposizioni che regolamentano tale istituto, anche alla luce dei chiarimenti forniti da parte dell'Inps.

31.1 Nozione

Il contributo, o ticket, di licenziamento è disciplinato dall'articolo 2, commi da 31 a 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Riforma Fornero). In base a quanto previsto dal comma 31 della predetta disposizione, le interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato (e non solo) intervenute a decorrere dal 1° gennaio 2013 per le causali che, a prescindere dal requisito contributivo, darebbero diritto alla NASpl (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego), fanno sorgere in capo al datore di lavoro l'obbligo di versare il cosiddetto contributo di licenziamento, che è pari al 41% del massimale mensile NASpl.



Approfondimenti

Ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, la NASpl è riconosciuta ai lavoratori che hanno perduto involontariamente la propria occupazione e che presentano congiuntamente i seguenti requisiti:

- a. siano in stato di disoccupazione;
- b. possano far valere, nei 4 anni precedenti l'inizio della disoccupazione, almeno 13 settimane di contribuzione.

La Legge di Stabilità 2013 (legge 24 dicembre 2012, n. 228) ha introdotto importanti modifiche in relazione ai criteri impositivi del contributo in oggetto. Sul tema è inoltre più volte intervenuto l'Inps, fornendo precisazioni e chiarimenti in ordine all'ambito di applicazione e alle modalità di versamento del contributo, ai periodi da computare nell'anzianità aziendale, e così via.



Ricorda

La NASpl è dovuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito del tentativo di conciliazione in ITL, nonché laddove il lavoratore accetti l'offerta di conciliazione formulata da parte del datore di lavoro nel contratto a tutele crescenti.

31.2 Campo di applicazione

Il datore di lavoro è tenuto a versare il ticket di licenziamento in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto (a tempo indeterminato) sia intervenuta a decorrere dal 1° gennaio 2013 e faccia sorgere in capo al lavoratore il diritto teorico alla NASpl, a prescindere dall'effettiva percezione della stessa.

In particolare, il contributo è dovuto nelle seguenti ipotesi:

a. tutte le fattispecie di licenziamento, e quindi: giusta causa, giustificato motivo oggettivo, giustificato motivo soggettivo;



Attenzione

Il Ministero del lavoro, a seguito dell'istanza di interpello avanzata dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, ha precisato che, poiché il licenziamento disciplinare (anche per giusta causa) rappresenta una risposta adeguata alla condotta illecita del lavoratore, negare la corresponsione della NASpl costituirebbe un'ulteriore reazione sanzionatoria nei suoi confronti. A parere del Ministero non sussistono dunque valide ragioni per non riconoscere a carico del datore il contributo di licenziamento, in quanto esso è dovuto "per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto alla NASpl".

b. dimissioni per giusta causa;

c. dimissioni rassegnate durante il periodo tutelato di maternità, ossia da 300 giorni prima della data presunta del parto fino al 1° anno di vita del bambino;

d. risoluzione consensuale intervenuta dopo l'esperimento della procedura di conciliazione in ITL attivata in vista di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi di quanto disposto dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604;



Ricorda

In base a quanto previsto dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il tentativo di conciliazione in ITL deve essere esperito prima del licenziamento per giustificato motivo oggettivo disposto da parte di un datore di lavoro di "maggiori dimensioni", intendendosi per tale quello che abbia una forza occupazionale superiore a 15 unità nel comune o nell'unità produttiva ovvero superiore a 60 unità su tutto il territorio nazionale.

e. risoluzione consensuale derivante dal rifiuto del lavoratore di accertare il proprio trasferimento presso un'altra sede della stessa azienda, distante più di 50 km dalla residenza del dipendente e/o raggiungibile mediamente in 80 o più minuti con i mezzi pubblici;

f. interruzioni dei rapporti di apprendistato, per motivi diversi dalle dimissioni o dal recesso dell'apprendista, incluso il recesso del datore al termine del periodo formativo;

g. recesso del datore durante il periodo di prova, se l'interruzione fa sorgere in capo al lavoratore il teorico diritto a percepire la NASpl;

h. dal 1° gennaio 2017, licenziamenti intervenuti in seguito a cambi di appalto, ai quali abbiano fatto seguito assunzioni presso altri datori, in attuazione di clausole sociali di continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

i. dal 1° gennaio 2017, licenziamenti collettivi. In tale ipotesi se la dichiarazione di eccedenza del personale ha formato oggetto di accordo sindacale, il contributo NASpl è dovuto da parte del datore di lavoro nella misura ordinaria; in caso contrario, ossia in assenza di accordo, il contributo è triplicato;

l. dal 1° gennaio 2017, interruzioni di rapporti a tempo indeterminato nel settore edile, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

Ipotesi in cui il versamento del contributo di licenziamento non è dovuto – Il pagamento del ticket di licenziamento non è invece dovuto nei casi di seguito elencati:

- a. dimissioni volontarie (escluse quelle intervenute durante il periodo tutelato di maternità);
- b. risoluzione consensuale (esclusa quella intervenuta a seguito della procedura di conciliazione in ITL o derivante dal trasferimento del dipendente);
- c. risoluzione del rapporto di lavoro domestico;
- d. fino al 31 dicembre 2016, licenziamenti intervenuti in seguito a cambi di appalto, ai quali abbiano fatto seguito assunzioni presso altri datori, in attuazione di clausole sociali di continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- e. fino al 31 dicembre 2016, interruzioni di rapporti a tempo indeterminato, nel settore edile, per completamento delle attività e chiusura del cantiere;
- f. fino al 31 dicembre 2016, licenziamenti collettivi nei casi in cui è dovuto il contributo di ingresso nella mobilità;
- g. decesso del lavoratore.



Attenzione

Il Ministero del lavoro, con riferimento ai datori concessionari del servizio di distribuzione del gas, ha precisato che essi non devono versare il contributo NASpl se l'estinzione del rapporto interessa coloro che passano direttamente ad altra impresa subentrante nella concessione amministrativa.



TABELLA RIEPILOGATIVA		
Fattispecie	Pagamento del contributo di licenziamento	
	Sì	No
Dimissioni per giusta causa	X	
Dimissioni rassegnate durante il periodo tutelato di maternità (300 giorni prima della data presunta del parto fino al 1° anno di vita del bambino)	X	
Dimissioni volontarie (ordinarie)		X
Risoluzione consensuale intervenuta dopo l'esperimento della procedura di conciliazione presso l'ITL ex art. 7 legge n. 604/1966	X	
Accettazione dell'offerta di conciliazione nel contratto a tutele crescenti	X	
Risoluzione consensuale derivante dal rifiuto del lavoratore di trasferirsi presso un'altra sede della stessa azienda ⁽¹⁾	X	
Risoluzione consensuale nella generalità dei casi		X

Risoluzione del rapporto di lavoro domestico		X
Licenziamento individuale (tutte le ipotesi)	X	
Licenziamento collettivo (dal 1° gennaio 2017)	X	
Licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai CCNL stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale)		X
Interruzioni dell'apprendistato per motivi diversi dalle dimissioni o dal recesso dell'apprendista (incluso il recesso del datore al termine del periodo formativo)	X	
Recesso del datore durante il periodo di prova	X	
Interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere	X	
Casi di eccedenza di personale, in virtù di accordi collettivi con datori con più di 15 dipendenti, per incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, in cui il datore si impegna a erogare una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe, ed a corrispondere all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento		X
Decesso del lavoratore		X
⁽¹⁾ Sede situata a più di 50 km dalla residenza del dipendente e/o raggiungibile mediamente in 80 o più minuti con mezzi pubblici.		



Attenzione

A fronte dell'assenza ingiustificata del dipendente, dichiaratamente attuata per farsi licenziare all'esclusivo fine di ottenere la NASpl, è legittima la condotta del datore di lavoro che detrae dalle competenze di fine rapporto l'ammontare del cd. *ticket* di licenziamento versato all'Inps (Tribunale di Udine, sentenza 30 settembre 2020).

Datore con almeno 250 dipendenti che intende licenziarne non meno di 50 – Particolari disposizioni vigono nell'ipotesi in cui il datore di lavoro abbia occupato con contratto di lavoro subordinato (inclusi apprendisti e dirigenti) almeno 250 dipendenti nell'anno precedente e intenda procedere alla chiusura di una sede, di uno stabilimento, di una filiale, o di un ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale, con cessazione definitiva della relativa attività e con licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50: in tal caso, vige una particolare procedura regolamentata dai commi da 224 a 236 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022). Con specifico riferimento al cd. *ticket* di licenziamento, il comma 235 della citata legge (come modificato dall'articolo 37, co. 1, del D.L. 23 settembre 2022, n. 144, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 17 novembre 2022, n. 175) dispone quanto segue:

- a. in mancanza di presentazione del piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura o qualora esso non contenga gli elementi previsti (azioni programmate per la salvaguardia dei livelli occupazionali e interventi per la gestione non traumatica dei possibili esuberanti, azioni volte alla rioccupazione o all'autoimpiego, eccetera), il datore è tenuto a pagare il contributo di cui all'articolo 2, comma 35, della legge n. 92/2012, in misura pari al doppio e, ove avvii la procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge n. 223/1991, non opera il citato articolo 2, comma 35;
- b. in caso di mancata sottoscrizione del piano da parte delle organizzazioni sindacali, il datore è tenuto a pagare il contributo di cui all'articolo 2, co. 35, della legge n. 92/2012, aumentato del 500%.

Società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria – L'articolo 43-bis, comma 1, del decreto legge 28 settembre 2018, n. 109 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 16 novembre 2018, n. 130), dispone che, per il 2020, il 2021 e il 2022, le società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria, che abbiano usufruito del trattamento di integrazione salariale straordinaria nel 2019, 2020 e 2021, ai sensi dell'articolo 44, previa autorizzazione dell'Inps a seguito di apposita richiesta, sono esonerate dal pagamento del contributo (o *ticket*) di licenziamento di cui all'articolo 2, comma 31, della legge n. 92/2012 (oltre che dal pagamento delle quote di accantonamento del TFR, relative alla retribuzione persa dopo la riduzione oraria o la sospensione dal lavoro). Il beneficio è riconosciuto nel limite di spesa complessivo di 16 milioni di euro per ciascuno degli anni 2020, 2021 e 2022. Tale disposizione è stata poi prorogata dall'articolo 1, comma 126, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022), anche per il 2022 e il 2023, nel limite di spesa di 21 milioni di euro per ciascuno degli anni 2023 e 2024. Le indicazioni operative concernenti la proroga per il 2022 del beneficio in esame sono state fornite dall'Inps nel messaggio 29 marzo 2022, n.1400; per il 2023, si veda invece il messaggio Inps 30 ottobre 2023, n. 3779.

Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza – Per le ipotesi di cessazione del rapporto conseguenti all'applicazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 12 gennaio 2019, n. 14, con particolare riguardo all'articolo 189, si vedano le indicazioni fornite dall'Inps nella circolare 17 maggio 2023, n. 46.

Settore sportivo – In base a quanto previsto dall'articolo 33, co. 5, del D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36, ai lavoratori subordinati sportivi si applicano le tutele previste dalla NASpl: il datore di lavoro non è però tenuto al versamento del contributo di licenziamento di cui all'articolo 2, co. 31, della legge n. 92/2012.

31.3 Calcolo del contributo: licenziamento individuale

In base a quanto previsto dall'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92, il contributo di licenziamento che il datore di lavoro deve versare a seguito dell'interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato è pari al 41% del massimale mensile NASpl (Inps, messaggio 7 febbraio 2024, n. 531) – fissato per l'anno 2024 in 1.550,42 (Inps, circolare 29 gennaio 2024, n. 25, paragrafo 6) – per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni: pertanto, come precisato dall'Inps nella circolare 17 settembre 2021, n. 137, il contributo è scollegato dall'importo della prestazione individuale e, quindi, esso è dovuto in misura identica a prescindere dalla tipologia di lavoro, sia esso part-time o full-time.



Esempio

Premesso che per il 2024 il massimale mensile NASpl è pari a 1.550,42 euro, ai fini del calcolo del contributo di licenziamento (se la risoluzione del rapporto è avvenuta tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2024) occorre procedere come segue:

- a) calcolare il 41% di 1.550,42 euro, che dà come risultato 635,67 euro: tale somma equivale alla misura del *ticket* di licenziamento per 1 anno intero di servizio;
- b) dal momento che la norma prevede che il contributo deve essere calcolato in relazione a "ogni 12 mesi di anzianità negli ultimi 3 anni", il suo valore si ottiene moltiplicando 635,67 euro per 3, ottenendo 1.907,01 euro, che è la cifra massima da versare se il rapporto di lavoro ha avuto durata pari o superiore a 36 mesi.

L'Inps, nella circolare 22 marzo 2013, n. 44, ha precisato che, qualora il rapporto di lavoro abbia avuto una durata inferiore a 12, 24 o 36 mesi, il contributo deve essere rideterminato in proporzione al numero dei mesi di durata del rapporto; a tal fine viene calcolato come mese intero quello in cui la prestazione lavorativa si sia svolta per un periodo di tempo pari ad almeno 15 giorni di calendario.



Esempio

Supponiamo che il rapporto di lavoro abbia avuto una durata inferiore a 12 mesi e quindi pari, per esempio, a 8 mesi. In tal caso per calcolare il valore del contributo NASpl si deve procedere nel seguente modo:

- a) 41% di 1.550,42 euro, che dà come risultato 635,67 euro. Tale somma rappresenta la misura del *ticket* di licenziamento per 1 anno intero di servizio;
- b) dividere 635,67 euro per 12, che dà come risultato 52,97 euro;
- c) moltiplicare 52,97 euro per il numero di mesi di durata del rapporto (nel nostro caso 8): quindi $52,97 \times 8 = 423,76$ euro.

Si ricorda infine che, per le interruzioni dei rapporti di lavoro avvenute a decorrere dal 1° maggio 2015 (data di istituzione della NASpl), il contributo versato dalle aziende risulta in taluni casi di importo inferiore a quello dovuto, in quanto è stato calcolato facendo riferimento alla retribuzione imponibile (per esempio pari, per il 2021, a 1.227,55 euro) e non al "massimale" (per esempio pari, per il 2021, a 1.335,40 euro): sarà quindi necessario procedere alla regolarizzazione dei periodi di paga scaduti al 17 settembre 2021 (Inps, circolare 17 settembre 2021, n. 137).

31.4 Calcolo del contributo: licenziamento collettivo

In aggiunta a quanto precisato in relazione alla risoluzione del rapporto individuale, nel caso di licenziamento collettivo va ricordato quanto segue:

1. ai sensi dell'articolo 2, comma 35, della legge n. 92/2012, a decorrere dal 1° gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo NASpl è moltiplicato per 3 volte;
2. l'articolo 1, comma 137, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, dispone infatti che, a decorrere dal 1° gennaio 2018, per ciascun licenziamento effettuato nell'ambito di un licenziamento collettivo da parte di un datore di lavoro tenuto alla contribuzione per il finanziamento dell'integrazione salariale straordinaria, l'aliquota percentuale di cui all'articolo 2, comma 31, della legge n. 92/2012

(41%), è innalzata all'82%, con la sola eccezione dei licenziamenti effettuati a seguito di procedure di licenziamento collettivo avviate entro il 20 ottobre 2017.

31.5 Computo dell'anzianità di servizio

Ai fini del calcolo del ticket di licenziamento, nell'anzianità aziendale si devono includere:

- a. tutti i periodi di lavoro a tempo indeterminato;
- b. i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo indeterminato se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità o se comunque si è proceduto alla restituzione di cui all'articolo 2, comma 30, della legge n. 92/2012: in base a tale norma, il contributo addizionale (che sui contratti a tempo determinato, eccetto quelli sostitutivi e stagionali, è pari all'1,40% della retribuzione imponibile a fini previdenziali, aumentato, ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto legge 12 luglio 2018, n. 87 – convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96 – di 0,5 punti percentuali in occasione di ogni rinnovo del contratto a termine, anche in somministrazione, effettuato a partire dal 14 luglio 2018); l'aumento non opera con riferimento ai contratti di lavoro domestico) è restituito al datore di lavoro, una volta decorso il periodo di prova, in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato entro la scadenza del contratto a termine, ovvero in caso di riassunzione del lavoratore a tempo indeterminato entro 6 mesi dalla scadenza del contratto a termine.



Ricorda

In caso di trasformazione del contratto la restituzione è piena (ossia pari a 6 mensilità), mentre in caso di riassunzione successiva, la restituzione viene effettuata detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità proporzionato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto a tempo determinato.

L'Inps, nella circolare 22 marzo 2013, n. 44, ha precisato che il contributo di licenziamento risulta "svincolato" dall'importo della prestazione di lavoro individuale, quindi esso è dovuto in misura intera a prescindere dalla tipologia del rapporto interrotto (a tempo pieno o parziale).

Non concorrono invece alla determinazione dell'anzianità aziendale:

- a. i periodi di aspettativa non retribuita;
- b. i periodi di congedo straordinario per l'assistenza di soggetti con handicap in situazione di gravità accertata;
- c. con riferimento al lavoro intermittente – indipendentemente dal fatto che sia stata prevista o meno l'indennità di disponibilità – i periodi durante i quali non è stata resa la prestazione lavorativa.



Attenzione

In caso di cessione d'azienda, ove si sia verificata un'interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai fini del versamento del contributo di licenziamento da parte del datore di lavoro, deve essere presa in considerazione la durata complessiva del rapporto, compreso il periodo svolto presso l'azienda cedente.

31.6 Modalità di versamento

Il datore di lavoro deve adempiere all'obbligo relativo al versamento del contributo NASpl (per il quale non è ammesso il pagamento in forma rateale) entro e non oltre il termine di versamento della denuncia successiva a quella del mese in cui si verifica la risoluzione del rapporto di lavoro.

Entro un mese da quello in cui si è verificata la cessazione del rapporto, il datore di lavoro dovrà quindi provvedere alla trasmissione di un flusso individuale, riferito al lavoratore cessato in cui andrà valorizzato il codice causale M400 (avente il significato di "Contributo dovuto nei casi di interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 2. co. 31, L. n. 92/2012") e l'importo da pagare.

L'Inps, nella circolare n. 44/2013, ha precisato che, data la valenza "contributiva" delle somme dovute in relazione alle interruzioni dei rapporti di lavoro, il relativo versamento è assoggettato all'ordinaria disciplina sanzionatoria prevista in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria a carico del datore di lavoro.

31.7 Costruzioni edili: precisazioni Inps

Con riguardo alle interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento attività e chiusura cantiere, che esonera dall'obbligo di versare il cd. contributo di licenziamento, l'Inps, nel messaggio 24 ottobre 2018, n. 3933, ha precisato quanto segue:

- a. la condizione di esonero è integrata dalla situazione di fatto (completamento attività e chiusura cantiere), a prescindere dalla mancata e/o errata esposizione dei codici nel flusso Uniemens;
- b. premesso che l'Istituto ha avviato l'operazione di verifica e controllo del corretto assolvimento dell'obbligo di legge attraverso la convocazione e/o emissione della diffida per le aziende che non hanno provveduto né alla corretta compilazione della denuncia contributiva né al relativo versamento del contributo, per comprovare la condizione di esonero, in mancanza di altra documentazione idonea, il datore, o il rappresentante legale, deve produrre la lettera di assunzione, riportante il cantiere o la sede legale e la mansione per cui il lavoratore è assunto, e la lettera di licenziamento, da cui risultino la motivazione "fine cantiere o completamento lavori" e la data di cessazione del rapporto (è possibile che, all'atto del licenziamento, il cantiere/sede di lavoro iniziale non coincida con il cantiere/sede di lavoro finale);
- c. entrambi i documenti devono riportare la firma per ricevuta del lavoratore ovvero, se trasmessi via posta, è necessario produrre copia della relativa raccomandata;
- d. in presenza di tale documentazione, che può essere trasmessa anche con la funzione "Contatti" del Cassetto previdenziale, le sedi chiuderanno il tutoraggio, indicando nelle note "pratica chiusa con documentazione prodotta dall'azienda", senza necessità di un nuovo invio di flussi in sostituzione al solo fine di esporre i codici 1M e 1N: le sedi, prima di emettere l'eventuale diffida, devono convocare le aziende edili invitandole a produrre la suddetta documentazione qualora ritenessero non dovuto il contributo;
- e. infine, nel caso di diffide già emesse, sempre alle condizioni di cui sopra, non va dato corso alle operazioni di recupero.



Riferimenti normativi

- Articolo 2, commi da 31 a 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92
- Articolo 1, comma 137, della legge 27 dicembre 2017, n. 205

31. Ticket di licenziamento

- Articolo 3, comma 2, del decreto legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96
- Articolo 1, commi 126 e 335, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022)
- Articolo 43-bis, comma 1, del decreto legge 28 settembre 2018, n. 109, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 16 novembre 2018, n. 130
- Articolo 33, comma 5, del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36