

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SOMMARIO

1. Comunicazione di licenziamento
2. Sanzioni contro i licenziamenti "*sbagliati*" => offerta di conciliazione

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

COMUNICAZIONE DI LICENZIAMENTO

Fonte legale: art. 2 L. 604/66

*“Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per **iscritto** il licenziamento al prestatore di lavoro.*

*La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei **motivi** che lo hanno determinato.*

*Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è **inefficace**.”*

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI **BARI**

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

COMUNICAZIONE DI LICENZIAMENTO

- ▶ Licenziamento = atto unilaterale (del solo datore di lavoro) recettizio (cioè è efficace, quando è conosciuto dal destinatario - lavoratore)
- ▶ Deve contenere anche i **motivi** (prima no)
- ▶ FORMA SCRITTA = AD SUBSTANTIAM
- ▶ NO FORMA SCRITTA => INEFFICACIA (licenziamento *tamquam non esset*) - esempio: allontanamento a seguito di diverbio

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

PRECISAZIONI

- ▶ La legge ci dice che deve avere **forma scritta** non anche **come inviare e/o consegnare** la lettera al lavoratore (ATTENZIONE: prova della consegna a carico del datore)
- ▶ Forme sicure: RACC. A/R; CONSEGNA A MANI CON FIRMA PER RICEVUTA; PEC

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

PRECISAZIONI

Forme “*particolari*”

- ▶ e-mail
- ▶ SMS
- ▶ Whatsapp
- ▶ Lettura della lettera a seguito di rifiuto alla ricezione

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFVOLPE.IT
www.stolfvolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI **BARI**

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

PRECISAZIONI

Forme “particolari” - e-mail

Giurisprudenza traballante

Cass., Sez. lav., 12.12.17, n. 29753: *“Il requisito della comunicazione per iscritto del licenziamento deve ritenersi assolto, in assenza della previsione di modalità specifiche, con qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità, come avviene nel caso in cui sia trasmesso a mezzo e-mail un documento allegato in formato PDF”.* (l’aspetto rilevante è la certezza che l’email sia venuta a conoscenza del lavoratore; tale certezza può derivare dalla risposta all’email da parte del licenziato o da altri elementi (il racconto a colleghi del licenziamento).

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 **STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE**



**UNIONE PROVINCIALE
DI BARI**

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

PRECISAZIONI

Forme “particolari” - e-mail

Giurisprudenza traballante

Tribunale di Santa Maria Capua Vetere, 25 settembre 2018 : *“E' invalido e inefficace il licenziamento intimato come allegato di un messaggio di posta elettronica semplice per difetto di prova della conoscibilità da parte del destinatario ai sensi dell'art. 1335 c.c.”*

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 **STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE**



**UNIONE PROVINCIALE
DI BARI**

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

PRECISAZIONI

Forme “particolari” - SMS

Giurisprudenza

Corte d'Appello Firenze, Sez. Lav., 5.7.16, n. 629: *una comunicazione di licenziamento inviata dal datore di lavoro al lavoratore tramite sms soddisfa il requisito di forma scritta richiesto dalla legge. Il messaggio sms è assimilato a un telegramma dettato per telefono e possiede il requisito di forma”*

ATTUALMENTE è RISCHIOSO perché non da la prova della ricezione in assenza di risposta da parte del destinatario

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI BARI

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

PRECISAZIONI

Forme “particolari”- WHATSAPP

Giurisprudenza

Trib. di Catania, ordinanza del 27/06/2017: è idoneo all'assolvimento dell'onere della forma scritta il licenziamento intimato con tale modalità, coerentemente con l'assenza di forme sacramentali obbligatorie. Il messaggio whatsapp è, infatti, un documento informatico imputato con certezza al datore di lavoro e dal quale discende l'inequivoca volontà di licenziare comunicata efficacemente al dipendente, tutte circostanze dimostrate, nel caso di specie, dal fatto che il dipendente aveva provveduto tempestivamente a formulare l'impugnazione stragiudiziale. (Conforme **Corte di Appello di Roma, sentenza 23 aprile 2018**)

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 **STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE**




**UNIONE PROVINCIALE
DI BARI**

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

PRECISAZIONI

Forme “*particolari*” - WHATSAPP

Consiglio:

- conservare screenshot con le spunte blu 
- Senza spunte e senza una risposta che confermi la ricezione, licenziamento fortemente rischioso

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE

 ANCL
Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
Sindacato Unitario

UNIONE PROVINCIALE
DI BARI

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

PRECISAZIONI

Forme “*particolari*”- RIFIUTO A RICEZIONE O RIFIUTO A FIRMARE PER RICEVUTA

Giurisprudenza: è legittimo Cass. 3 novembre 2008 n. 26390; Cass. 5 novembre 2007 n. 23061; Cass. 5 giugno 2001 n. 7620; Cass. 12 novembre 1999 n. 12571.

Consiglio: Leggerlo alla presenza di testimoni e comunque inviarlo!

Cassazione Civile, Sez. lav., 11.8.16, n. 17062: se rifiuta la ricezione della lettera contenente licenziamento, i 60 gg per impugnare decorrono dal giorno di consegna e non dal giorno di compiuta giacenza

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI BARI

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SANZIONI VS LICENZIAMENTI ERRATI

Perché è importante sapere a cosa ha diritto il lavoratore in caso di giudizio vs licenziamento?

formulare un'offerta economica
che eviti il giudizio

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI BARI

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SANZIONI VS LICENZIAMENTI ERRATI

ELEMENTI DA VALUTARE

- ▶ n. dipendenti
- ▶ data di assunzione
- ▶ tipologia licenziamento (individuale o collettivo, gmo o gc)

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFVOLPE.IT
www.stolfvolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI **BARI**

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SANZIONI VS LICENZIAMENTI ERRATI

N. DIPENDENTI - FONTE NORMATIVA: ART. 18, CO. 8 e 9 L. 300/70

8. Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna **sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo** nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFVOLPE.IT
www.stolfvolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI BARI

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SANZIONI VS LICENZIAMENTI ERRATI

N. DIPENDENTI - FONTE NORMATIVA: ART. 18, CO. 8 e 9 L. 300/70

9. Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma 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. Non si computano il **coniuge** e i **parenti** del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI BARI

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SANZIONI VS LICENZIAMENTI ERRATI

N. DIPENDENTI - FONTE NORMATIVA: ART. 18, CO. 8 e 9 L. 300/70

COMMA 9 - ESEMPI

Parentela di primo grado: padre - figlio

Parentela di secondo grado in linea retta: nonno-nipote

Parentela di secondo grado in linea collaterale: fratelli

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI BARI

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SANZIONI VS LICENZIAMENTI ERRATI

N. DIPENDENTI

COMPUTABILI

- ▶ Lavoratori a t.d.: art. 27, d. Lgs. 81/2015 (n. medio mensile sulla base degli ultimi due anni);
- ▶ Dirigenti;
- ▶ Lavoratori assenti ex art. 2110 (malattia o infortunio);
- ▶ Lavoratori in prova
- ▶ Soci lavoratori con contratto di lav. sub.

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI BARI

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SANZIONI VS LICENZIAMENTI ERRATI

N. DIPENDENTI

NON COMPUTABILI

- ▶ Lavoratori somministrati: art. 34, co. 3 d. Lgs. 81/2015;
- ▶ Lavoratori autonomi
- ▶ Apprendisti
- ▶ Lavoratori di altre società del gruppo

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI BARI

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SANZIONI VS LICENZIAMENTI ERRATI

N. DIPENDENTI

Conseguenze

- ▶ Se sotto i 15: art. 8, L. 604/66, riassunzione o risarcimento tra 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto;
- ▶ Se sopra: art. 18, L. 300/70 oppure d. Lgs. 23/2015 a seconda della **data di assunzione**

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFVOLPE.IT
www.stolfvolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI **BARI**

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SANZIONI VS LICENZIAMENTI ERRATI

Art. 18, co. 4 = TUTELA REINTEGRATORIA ATTENUATA

Cosa è?

- ▶ Reintegrazione o indennità sostitutiva (15 mensilità)

+

- ▶ Indennità risarcitoria (min: 0 - max: 12 mensilità)

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI BARI

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SANZIONI VS LICENZIAMENTI ERRATI

Art. 18, co. 4 = TUTELA REALE ATTENUATA

Quando si applica?

- ▶ Licenziamento disciplinare, per insussistenza fatto contestato o perché punito con sanzione conservativa da c.c. o da regolamenti disciplina
- ▶ Licenziamento per inidoneità fisica o psichica, per difetto giustificazione del motivo o per violazione del 2110 cc.
- ▶ Licenziamento per g.m.o., per insussistenza del fatto posto a base del licenziamento

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI BARI

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SANZIONI VS LICENZIAMENTI ERRATI

Art. 18, co. 4 = TUTELA REALE ATTENUATA

“Insussistenza fatto contestato”

- ▶ Fatto materiale e fatto giuridico = fatto materialmente insussistente o irrilevante sotto il profilo disciplinare?
- ▶ Inizialmente: rilevanza al fatto materiale (**Cass. 23669/2014**)
- ▶ Dopo: rilevanza al fatto giuridico (deve essere fatto **ANTIGIURIDICO** [contrario agli obblighi contrattuali] e **IMPUTABILE AL DIPENDENTE** [compiuto con dolo o colpa]) **Cass. 12102/2018; Cass. 11322/2018**

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI **BARI**

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SANZIONI VS LICENZIAMENTI ERRATI

Art. 18, co. 4 = TUTELA REALE ATTENUATA

“Insussistenza fatto contestato”

- ▶ **IMPORTANTE:** tesi giurisprudenziale che applica il co. 4 in caso di **tardività della contestazione disciplinare (Cass. 2513/17)** sostenendo che l'immediatezza della contestazione sia un requisito costitutivo del diritto di recesso del datore di lavoro
- ▶ **Tesi smentita da SS.UU.: Cass. civ., Sez. Unite, 27/12/2017, n. 30985**, tardività contestazione => co. 5
- ▶ **Violazione termini per irrogare sanzione => co. 4 (Cass. 21569/18** per implicita ammissione del ddl sulla insussistenza disciplinare della condotta) - **NON UNIVOCA COME TESI** (*contra* Cass. 17113/16)

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI **BARI**

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SANZIONI VS LICENZIAMENTI ERRATI

Art. 18, co. 4 = TUTELA REALE ATTENUATA

"Previsione di sanzioni conservative"

- ▶ Caso in cui lo stesso fatto per cui si è licenziato è punito con una sanzione conservativa prevista da CC (anche aziendali) o cod. disciplinare
- ▶ **ATTENZIONE: Cass. 2 maggio 2022 n. 13774** *"ai fini dell'applicazione della tutela reintegratoria contro il licenziamento disciplinare illegittimo, anche nelle **clausole generali** del CCNL e non solo nelle fattispecie specifiche è possibile ravvisare la ricorrenza di ipotesi meritevoli di sanzione conservativa"* (conforme, **Cass. 11665/22 e 13063/22**)
- ▶ Importanti ora: 1) clausole generali; 2) intero impianto disciplinare del CCNL

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI BARI

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SANZIONI VS LICENZIAMENTI ERRATI

Art. 18, co. 4 = TUTELA REALE ATTENUATA

Licenziamento per inidoneità fisica o psichica, per difetto giustificazione del motivo o per violazione del 2110 cc.

- ▶ Difetto dell'inidoneità fisica o psichica accertata dal medico competente
- ▶ Erroneo calcolo del periodo di comporto

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI BARI

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SANZIONI VS LICENZIAMENTI ERRATI

Art. 18, co. 4 = TUTELA REALE ATTENUATA

g.m.o., insussistenza del fatto posto a base del licenziamento

- ▶ Fino a settimana scorsa: MANIFESTA INSUSSISTENZA, poi **C. Cost. 19.05.2022, n. 125** ha eliminato la parola "*manifesta*"
- ▶ Fino all'anno scorso: tutela facoltativa, a discrezione del giudice, poi **C. Cost. 01.04.2021, n. 59** ha eliminato le parole "*può applicare*" sostituendole con "*applica*"

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI BARI

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SANZIONI VS LICENZIAMENTI ERRATI

Art. 18, co. 4 = TUTELA REALE ATTENUATA
g.m.o., insussistenza del fatto posto a base del licenziamento

- ▶ Con **C. Cost. 01.04.2021, n. 59** Giudice non ha più il potere di decidere quale tutela applicare (co. 4 o 5) ma è obbligato ad applicare il co. 4 anche nei casi di lic. x g.m.o. errati in quanto infondati

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI **BARI**

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI SANZIONI VS LICENZIAMENTI ERRATI

Art. 18, co. 4 = TUTELA REALE ATTENUATA

g.m.o., insussistenza del fatto posto a base del licenziamento

- ▶ Con **C. Cost. 19.05.2022, n. 125**, insussistenza del gmo non deve più essere manifesta
- ▶ **MANIFESTA INSUSSISTENZA**: “*chiara, evidente e facilmente verificabile assenza dei presupposti di legittimità del recesso*” (**Cass. 2930/19; Cass. 16702/18**); se invece non si raggiungeva la prova della fondatezza del licenziamento => co. 5
- ▶ Ora, sempre co. 4 e quindi nelle ipotesi in cui il datore, non provi
 - ▶ Ragione produttiva o organizzativa addotta, o
 - ▶ Nesso di causalità tra ragione e posizione soppressa, o
 - ▶ Rispetto obbligo repechage (su questo v'era contrasto tra chi applicava co. 4 e chi co. 5)

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI BARI

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SANZIONI VS LICENZIAMENTI ERRATI

Art. 18, co. 5 = TUTELA INDENNITARIA FORTE

Cosa è?

- ▶ LICENZIAMENTO E' COMFERMATO - no reintegrazione
- +
▶ Indennità risarcitoria (min: 12 - max: 24 mensilità)

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI BARI

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SANZIONI VS LICENZIAMENTI ERRATI

Art. 18, co. 5 = TUTELA INDENNITARIA FORTE

Quando si applica?

- ▶ *Altre ipotesi in cui Giudice accerta che non ricorrono estremi del gms o della gc*
- ▶ *Altre ipotesi in cui Giudice accerta che non ricorrono estremi del gmo*

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI SANZIONI VS LICENZIAMENTI ERRATI

Art. 18, co. 5 = TUTELA
INDENNITARIA FORTE

Altre ipotesi *disciplinari*

- ▶ *Violazione del principio di proporzionalità (Cass. 25534/18; Cass. 13178/17)*

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI BARI

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SANZIONI VS LICENZIAMENTI ERRATI

Art. 18, co. 5 = TUTELA INDENNITARIA
FORTE

Altre ipotesi oggettive

- ▶ *Violazione dei criteri di scelta tra personale fungibile (Cass. 19732/18; Cass. 14021/16)*
- ▶ Prima della C. Cost, anche la mancata prova di uno dei tre elementi del GMO

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI BARI

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SANZIONI VS LICENZIAMENTI ERRATI

Art. 18, co. 6 = TUTELA INDENNITARIA DEBOLE

Cosa è?

- ▶ LICENZIAMENTO E' COMFERMATO - no reintegrazione
- +
▶ Indennità risarcitoria (min: 6 - max: 12 mensilità)

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI BARI

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SANZIONI VS LICENZIAMENTI ERRATI

Art. 18, co. 6 = TUTELA INDENNITARIA DEBOLE

Quando si applica?

- ▶ Violazione requisito motivazione (si forma scritta, no motivi)
- ▶ Violazione procedura disciplinare
- ▶ Violazione procedura di conciliazione ex art. 7, L. 604/66 (non applicabile agli assunti post 7.3.15)

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFVOLPE.IT
www.stolfvolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI BARI

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SANZIONI VS LICENZIAMENTI ERRATI

Art. 18, co. 6 = TUTELA
INDENNITARIA DEBOLE

Quando si applica?

- ▶ Se però vi è anche un vizio di giustificazione del licenziamento => tutele ex co. 4 o 5

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFVOLPE.IT
www.stolfvolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI BARI

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SANZIONI VS LICENZIAMENTI COLLETTIVI ERRATI

Fonte: art. 5, L. 223/91

- ▶ Violazione della forma scritta => art. 18, co 1
- ▶ violazione delle procedure ex L. 223/91 => art. 18, co. 5
- ▶ Violazione criteri di scelta => co. 4

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE

 ANCL
Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
Sindacato Unitario

UNIONE PROVINCIALE
DI BARI

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SANZIONI VS LICENZIAMENTI COLLETTIVI ERRATI

IMPORTANTE

Cass. 7 luglio 2015, n. 13953, "In tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva dell'azienda, la platea dei lavoratori interessati può essere limitata agli addetti a tale unità sulla base di oggettive esigenze aziendali ed il datore di lavoro deve indicare nella **comunicazione ex art. 4, comma 3, della legge n. 223 del 1991** sia le ragioni alla base della limitazione dei licenziamenti ai dipendenti dell'unità o settore in questione, sia le ragioni per cui non ritiene di ovviare ad alcuni licenziamenti con il trasferimento ad unità produttive geograficamente vicine a quella soppressa o ridotta, onde consentire alle organizzazioni sindacali di verificare l'effettiva necessità dei programmati licenziamenti

DIVENTA IMPORTANTE LA LETTERA DI INSTAURAZIONE DELLA PROC.

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI BARI

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SANZIONI VS LICENZIAMENTI COLLETTIVI ERRATI

INFATTI

Cass. civ., 28/04/2022, n. 13352 “La platea dei lavoratori interessati puo’ essere limitata agli addetti ad un determinato reparto o settore solo sulla base di oggettive esigenze aziendali, in relazione al progetto di ristrutturazione aziendale. Tuttavia, poiche’ ai fini della corretta applicazione del criterio delle esigenze tecnico-produttive dell’azienda, previsto dalla L. n. 223 del 1991, articolo 5, per l’individuazione dei lavoratori da licenziare, la comparazione delle diverse posizioni dei lavoratori deve essere effettuata nel rispetto del principio di buona fede e correttezza di cui agli articoli 1175 e 1375 c.c., il datore di lavoro non puo’ limitare la scelta dei lavoratori da porre in mobilita’ ai soli dipendenti addetti a tale reparto se detti lavoratori sono idonei – per pregresso svolgimento della propria attivita’ in altri reparti dell’azienda – ad occupare le posizioni lavorative di colleghi addetti ad altri reparti”

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 – MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 **STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE**



**UNIONE PROVINCIALE
DI BARI**

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SANZIONI VS LICENZIAMENTI COLLETTIVI ERRATI

IMPORTANZA della procedura nel controllo del giudice

Cass. 3 marzo 2009, n. 5089 "In materia di licenziamenti collettivi la L. 223/91, nel prevedere una procedimentalizzazione del provvedimento datoriale di messa in mobilità, ha introdotto un significativo elemento innovativo consistente nel passaggio dal controllo giurisdizionale, esercitato "dopo", ad un controllo "prima" devoluto alle O.S. I residui spazi di controllo devoluti al giudice in sede contenziosa non riguardano più gli specifici motivi della riduzione del personale ma la correttezza procedurale dell'operazione, con la conseguenza che non possono trovare ingresso, in sede giudiziaria, tutte quelle censure, si finisce per investire l'autorità giudiziaria di un'indagine sulla presenza di "effettive" esigenze di riduzione o trasformazione dell'attività produttiva.

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI BARI

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SANZIONI VS LICENZIAMENTI COLLETTIVI ERRATI

IMPORTANZA dei criteri convenzionali

QUESTI INFATTI PREVALGONO SU QUELLI LEGALI, IN CASO DI ACCORDO CON LE OO.SS. MA....

Corte Cost. 268/94 "criteri scelti dalle parti devono rispettare i principi di **non discriminazione**, di **razionalità** e devono essere **OBIETTIVI E GENERALI**"

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI **BARI**

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI SANZIONI VS LICENZIAMENTI ERRATI

Art. 3, co. 1 D.LGS. 23/2015 = TUTELA
INDENNITARIA PIENA per gmo, gms e gc

Cosa è?

- ▶ LICENZIAMENTO CONFERMATO - no reintegra
+
- ▶ Indennità risarcitoria (min: 6 - max: 36 mensilità) -
ora sganciata da anzianità di servizio, per C.
Cost. 194/18

Quando si applica?

In tutti i casi in cui è accertato che non vi sono gli
estremi del licenziamento per gmo, gms o gc

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE

 ANCL
Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
Sindacato Unitario

UNIONE PROVINCIALE
DI BARI

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI SANZIONI VS LICENZIAMENTI ERRATI

Art. 3, co. 2 D.LGS. 23/2015 = TUTELA REALE ATTENUATA per gmo, gms e gc

Cosa è?

- ▶ LICENZIAMENTO ANNULLATO - reintegra (o indennità sostitutiva)
+
- ▶ Indennità risarcitoria (max: 12 mensilità)

Quando si applica?

Solo per licenziamenti disciplinari, quando in giudizio è direttamente dimostrata l' "*insussistenza del fatto materiale*" rimanendo estranea ogni valutazione sulla proporzionalità del licenziamento

SPARISCE COSÌ IL RIFERIMENTO ALLE SANZIONI CONSERVATIVE DEI C.C. E DEI COD. DISCIPL. e soprattutto **al G.M.O.**

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE

 ANCL
Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
Sindacato Unitario

UNIONE PROVINCIALE
DI BARI

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI SANZIONI VS LICENZIAMENTI ERRATI

Art. 3, co. 2 D.LGS. 23/2015 = TUTELA REALE ATTENUATA per gmo, gms e gc

Insussistenza del fatto materiale

- ▶ **Cass. 12174/19** *“insussistenza comprende sia quando il fatto non si sia verificato nella sua materialità sia quando sia materialmente accaduto ma non abbia rilievo disciplinare”*
- ▶ **Corte d'Appello Milano, Sez. lavoro, 05/01/2022, n. 1548** *“In tema di licenziamento disciplinare, l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, ai fini della pronuncia reintegratoria, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, comprende non soltanto i casi in cui il fatto non si sia verificato nella sua materialità, ma anche tutte le ipotesi in cui il fatto, materialmente accaduto, non abbia rilievo disciplinare”*

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI **BARI**

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI SANZIONI VS LICENZIAMENTI ERRATI

Art. 4 D.LGS. 23/2015 = TUTELA INDENNITARIA
ATTENUATA per VIZI FORMALI

Cosa è?

- ▶ LICENZIAMENTO CONFERMATO - NO reintegra
+
- ▶ Indennità risarcitoria (min: 2 - max: 12 mensilità, eliminato il riferimento alla mensilità per ogni anno di anzianità di servizio da C. Cost.150/20)

Quando si applica?

- ▶ Violazione requisito di motivazione del licenziamento
- ▶ Inosservanza procedimento disciplinare

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFVOLPE.IT
www.stolfvolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI BARI

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

SANZIONI VS LICENZIAMENTI COLLETTIVI ERRATI

Fonte: art. 10, d. Lgs. 23/2015

- ▶ Violazione della forma scritta => art. 2 (**tutela reale piena**)
- ▶ violazione delle procedure ex L. 223/91 o Violazione criteri di scelta => art. 3, co. 1 (**tutela indennitaria forte**)

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT
www.stolfavolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI **BARI**

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

STRUMENTO INTERESSANTE - OFFERTA DI CONCILIAZIONE

Fonte: art. 6, d. Lgs. 23/2015

- ▶ Termine entro cui farla: 60 gg dal licenziamento
- ▶ Sedi deputate a farlo: quelle ex art. 2113 o comm. certificaz.
- ▶ No tasse + no contributi

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 - MAIL: D.VOLPE@STOLFVOLPE.IT
www.stolfvolpe.it

 STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE



UNIONE PROVINCIALE
DI **BARI**

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

**GRAZIE A TUTTI PER
L'ATTENZIONE**

AVV. DANILO VOLPE

CELL: 3494373469 – MAIL:

D.VOLPE@STOLFAVOLPE.IT

www.stolfavolpe.it



*UNIONE PROVINCIALE
DI BARI*