

97

Edizione n. 6/2026
26 febbraio 2026



LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E DIMISSIONI

Atti del convegno tenutosi a Bari il 27 gennaio 2026

a cura del
Centro Studi ANCL U.P. di Bari
"Francesco & Vincenzo Leggiadro"

INDICE DELLA GUIDA

Introduzione (Avv. Francesco Stolfa)

Relazione sui licenziamenti individuali (Avv. Paolo Stolfa)

Relazione sulle dimissioni tacite, per comportamento concludente (Avv. Danilo Volpe)

Dibattito /FAQ

Slides licenziamenti - Convegno Bari , 27 gennaio 2026

Slides dimissioni - Convegno Bari , 27 gennaio 2026

Bozza regolamento disciplinare

INTRODUZIONE

Uno degli argomenti più complessi e controversi del nostro sistema giuslavoristico è sempre stato quello dei licenziamenti sin da quando, nel lontano 1966, il legislatore decise di limitare il potere di recesso della parte “forte” del rapporto di lavoro. Nel 1970, con lo Statuto dei lavoratori, la tutela del diritto del lavoratore alla stabilità del posto di lavoro è diventata molto più efficace e ciò ha finito per conferire effettività a tutti gli altri diritti. Nelle nostre aule universitarie e in tutti i manuali di diritto del lavoro si insegna che solo un lavoratore in possesso di garanzie concrete di stabilità del suo posto di lavoro, è davvero “libero” di esercitare tutti gli altri diritti che l’ordinamento gli attribuisce. Si tratta di una caratteristica precipua del nostro sistema che lo pone all’avanguardia mondiale rispetto agli ordinamenti di tutti gli altri Paesi specie se associata a tutte le altre garanzie da cui sono assistiti i crediti dei lavoratori in tema di prescrizione, di rinunzie e transazioni, fondo di garanzia TFR, privilegi nelle procedure concorsuali ecc. Il nostro sistema giuslavoristico è sempre stato particolarmente attento alla effettività della tutela assicurata alla parte debole del rapporto.

Purtroppo, questa forte stabilità assicurata al rapporto di lavoro, che fa del lavoratore un partner stabile dell’imprenditore, non si è mai accompagnata alla promozione di un clima aziendale collaborativo anche perché gran parte delle nostre organizzazioni sindacali sono storicamente orientate a privilegiare il conflitto. Imprenditori e lavoratori italiani sono quindi stati parti di una sorta di matrimonio difficile da sciogliere ma ispirato a un clima competitivo e alla reciproca diffidenza.

A partire dal 2012, il legislatore, peraltro su iniziativa di governi di ispirazione progressista, ha avviato un’operazione di revisione di tale disciplina tentando di inserire nel sistema forme di attenuazione della tutela sulla base di argomentazioni di politica del diritto che, in questa sede, non è il caso di esaminare. L’operazione, come è noto, è stata ripresa con ulteriori tagli nel 2015.

Il sistema, tuttavia, a questo punto, ha reagito duramente mediante una serie di interventi della Corte Costituzionale e della Corte di Cassazione che hanno sostanzialmente ripristinato la normativa del 2012. Quest’ultima, invece, è rimasta sostanzialmente intatta anche se ha innescato – come vedremo – un importante revirement giurisprudenziale in materia di prescrizione che ha provocato seri problemi alle aziende e ai loro bilanci. Ne è derivata una disciplina dei licenziamenti individuali che in parte è scritta nella legge, in parte nelle sentenze e che comunque conserva significativi margini di incertezza. E questo ovviamente crea non pochi problemi alle aziende e ai manager del personale.

Più di recente, poi, si è complicata anche la disciplina del recesso del lavoratore. Anche qui l’obiettivo perseguito dal legislatore è quello di evitare aggiramenti della disciplina garantistica fronteggiando in particolare il fenomeno delle dimissioni in bianco; per cui si è imposto al lavoratore, a pena di invalidità, di effettuare le dimissioni in sede protetta (presso un patronato sindacale o un Consulente del Lavoro). Anche in questo caso, però, la disciplina garantistica ha finito per dare luogo ad alcuni “eccessi di tutela”: di fatto, nel nostro mercato del lavoro le dimissioni erano sparite, a causa della tendenza dei lavoratori a farsi licenziare per poter usufruire dell’indennità di disoccupazione, con aggravio degli oneri a carico delle aziende e dell’INPS. A quel punto il legislatore è ulteriormente intervenuto disciplinando le dimissioni tacite del lavoratore; normativa sulla quale si stanno sviluppando contrasti fra le varie interpretazioni accolte dal ministero e dalla giurisprudenza.

Il nostro Centro Studi si è fatto carico di questi problemi e ha organizzato, il 27 gennaio 2026 un

convegno molto partecipato dedicato a questi due temi, con il precipuo scopo di fornire ai Consulenti del Lavoro e ai Manager del personale, per quanto possibile, da un lato, un'analisi giuridica delle problematiche e, dall'altra, chiare indicazioni operative.

Questa guida nasce dai contributi dei relatori ma anche dal vivace e proficuo dibattito che ne è seguito. Qui di seguito troverete le due relazioni, le slides proiettate durante il convegno e una bozza di regolamento di disciplina aziendale elaborato sulla base del CCNL Terziario Confcommercio ma facilmente adattabile (oltre che alla singola azienda) anche ad altre categorie, adeguandolo ovviamente alle norme del relativo CCNL.

Avv. Francesco Stolfa

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI - *Avv. Paolo Stolfa*

L'intervento odierno sarà suddiviso in tre macro-aree: 1) i presupposti del licenziamento; 2) le tutele contro i licenziamenti illegittimi; 3) cenno ai profili processuali dei giudizi di impugnazione dei licenziamenti.

Con riferimento alla prima area, in tema di licenziamenti individuali il punto di partenza normativo è rappresentato dalla L. 15 luglio 1966, n. 604. Si tratta del testo di legge che ha introdotto il principio di necessaria giustificazione del licenziamento, stabilendo (art. 1) che "Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Codice civile o per giustificato motivo".

Sulla scorta di questo principio basilare, si sono poi costruiti i concetti di giusta causa, di giustificato motivo soggettivo e di giustificato motivo oggettivo, che rappresentano oggi i presupposti giuridici principali per comminare un licenziamento.

Da un punto di vista giuridico, il licenziamento è un atto unilaterale recettizio, che quindi produce effetto nel momento in cui giunge a conoscenza del destinatario. La 604, a questo riguardo, specifica che "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**".

Occorre allora soffermarsi brevemente su questo primo requisito formale: cosa si intende per "forma scritta del licenziamento"? Quando il legislatore, negli anni 60, ha ideato questa norma, ovviamente non esistevano tutti i mezzi di comunicazione che esistono oggi. È stato, pertanto, compito della giurisprudenza quello di colmare il vuoto normativo. Vediamo alcuni casi specifici:

- il **messaggio WhatsApp ha natura di documento informatico**; contiene un testo scritto che può essere **memorizzato, riprodotto e stampato**; è normalmente **tracciabile** sotto il profilo: del mittente (numero di telefono riconducibile al datore di lavoro o al legale rappresentante); del destinatario (numero del lavoratore); della data e ora di invio/ricezione. Ciò consente di equiparare, in linea generale, il messaggio WhatsApp a **una scrittura privata "atipica"**, idonea a soddisfare il requisito della forma scritta, purché: il contenuto sia **inequivocabile** nel manifestare la volontà di recedere dal rapporto; il soggetto che scrive sia **legittimato** a intimare il licenziamento (datore o suo delegato munito di potere di rappresentanza).
- l'email ordinaria può assolvere al requisito della forma scritta, in quanto documento informatico contenente testo scritto, ma è facilmente soggetta a contestazioni (specie per quanto riguarda la consegna).
- La consegna della busta paga contenente il TFR non è stata ritenuta idonea.

Al di là di questi casi *borderline*, il consiglio è quello di mantenere una linea quanto più sicura possibile e, soprattutto, che consenta all'azienda di conservare prova scritta dell'avvenuta ricezione, quindi raccomandate o p.e.c. (che sono assolutamente equiparate). Ricordiamoci - e questo vale sia per le lettere di licenziamento che per quelle di contestazione disciplinare - che la raccomandata si considera

consegnata anche se non viene ritirata, dal momento in cui viene lasciato l'avviso di giacenza presso il domicilio del lavoratore.

Da quando decorre il licenziamento? Normalmente, essendo un atto recettizio, dal momento della ricezione della comunicazione. Attenzione, però, perché la legge Fornero aveva inserito una previsione specifica per i licenziamenti disciplinari, ovvero – come vedremo – quelli per giusta causa o giustificato motivo soggettivo. Aveva stabilito, in tali casi, che l'efficacia del licenziamento **retroagiva** al momento della consegna della contestazione disciplinare. Ora, questa previsione **non è stata ripresa nel Jobs Act**, creando la consueta confusione e generando il dubbio: “nei licenziamenti disciplinare per contratti a tutele crescenti, da quando decorre il licenziamento?”. La nostra opinione – condivisa dalla scarsa giurisprudenza che si è pronunciata sul tema – è che quella della Fornero era una norma specifica ed eccezionale e che, pertanto, in assenza di una sua riproposizione nel d.lgs. 23/2015, si applica la regola generale dell'efficacia del momento della ricezione della lettera di licenziamento.

Arriviamo ora ai presupposti principali del licenziamento: cosa si intende per giusta causa, per GMS (giustificato motivo soggettivo) e per GMO (giustificato motivo oggettivo)?

Partiamo dalla giusta causa, la cui definizione è rinvenibile direttamente dal codice civile all'art. 2119: si tratta di “una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria, del rapporto di lavoro”. Si deve trattare, quindi, di un evento estremamente grave che ha come unica conseguenza rispetto, invece, al giustificato motivo soggettivo, l'impossibilità di proseguire il rapporto finanche per il periodo di preavviso che spetterebbe in base al CCNL.

Il giustificato motivo soggettivo, invece, è definito dall'art. 3 della 604, in base al quale “Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un **notevole inadempimento** degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa”.

Sia per giusta causa che per giustificato motivo soggettivo, quindi, parliamo di licenziamenti **disciplinari**, ovvero condotte illecite riconducibili al lavoratore, che si differenziano esclusivamente per la **gravità**. Se il lavoratore commette un inadempimento che non consente neanche il decorso del periodo di preavviso, siamo nell'alveo della giusta causa: l'esempio classico è quello del lavoratore che picchia il suo datore di lavoro e che difficilmente il datore di lavoro vorrà mantenere per il periodo di preavviso. Con la giusta causa, quindi, il lavoratore perde il diritto al preavviso ed anche all'indennità di mancato preavviso.

Cosa vuol dire che sono entrambi licenziamenti disciplinari? Che è necessario il rispetto della procedura di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, ovvero: contestazione disciplinare, termine minimo di 5 giorni per rendere le giustificazioni, eventuale ascolto di persona con l'assistenza di un sindacalista (e solo di un sindacalista) e solo allora licenziamento. Vedremo dopo cosa succede in caso di mancato rispetto di questa procedura.

Piccola ma importante digressione: la giurisprudenza più recente si sta consolidando nel ritenere fondamentale, ai fini della legittimità del licenziamento, il rispetto del diritto di difesa del lavoratore, anche mettendo a disposizione il materiale probatorio raccolto dall'azienda. Ad es. è stato più volte giudicato legittimo l'utilizzo delle agenzie di investigazioni per accertare condotte illecite dei

dipendenti. A questo riguardo, però, la giurisprudenza ha specificato che 1) ci deve essere stato un fondato sospetto che abbia legittimato l'utilizzo dell'agenzia di investigazioni; 2) il datore di lavoro deve aver messo a disposizione del lavoratore le immagini raccolte dagli investigatori; 3) gli investigatori devono essere perfettamente in regola con le autorizzazioni e con la normativa privacy (è stato annullato un licenziamento perché l'agenzia non aveva indicato in calce il nome degli investigatori che materialmente avevano svolto le indagini).

Come si determina il confine tra giusta causa e giustificato motivo soggettivo? Trattandosi di una valutazione che concerne, come detto, la gravità dell'addebito, sarà il Giudice a valutarlo caso per caso. Un elemento di valutazione importante, tuttavia, è rappresentato dalle **tipizzazioni** contenute nel regolamento di disciplina aziendale o nel CCNL. Il regolamento di disciplina, in questo, diventa fondamentale, in quanto ciò che per un'azienda è considerato inaccettabile può non esserlo in un'altra azienda. Per questo il datore di lavoro può comunicare a tutti i propri dipendenti (a questo serve l'affissione in luogo accessibile a tutti) che un determinato comportamento non verrà tollerato e, se posto in essere, costituirà giusta causa di licenziamento. Il regolamento, pertanto, va costruito su misura delle varie aziende e diventa uno strumento che vi semplifica nettamente la vita nel caso di procedimenti disciplinari.

Cosa si intende, invece, per giustificato motivo oggettivo? Anche qui, la definizione la troviamo nella 604, in particolare sempre all'art. 3, che descrive il GMO come "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa". Si tratta, quindi, di un licenziamento non fondato su ragioni disciplinari e che, quindi, **non dipende dalla condotta** del lavoratore. Si tratta, per l'appunto, di ragioni **oggettive** che derivano dall'attività produttiva o dall'organizzazione del lavoro. È quello che volgarmente viene definito il licenziamento per motivi economici: la riduzione del fatturato e la necessità di ridurre i costi del lavoro, la soppressione del posto di lavoro, la necessità di riorganizzare l'attività lavorativa ecc. A fianco a queste ipotesi ci sono anche quelle che, invece, derivano da circostanze **oggettive** che colpiscono il lavoratore ma che rimangono indipendenti dalla sua volontà (l'impossibilità fisica sopravvenuta, l'incarcerazione, il superamento del periodo di comportamento ecc.), ma lì si apre tutto un altro discorso che non abbiamo il tempo di affrontare oggi.

Ciò che conta, nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo, sono gli obblighi che il datore di lavoro deve rispettare affinché il licenziamento sia legittimo. Se da un lato, infatti, il licenziamento per GMO è espressione della libertà di iniziativa economica di cui all'art. 41 Cost., dall'altro il legislatore e la giurisprudenza impongono una serie di requisiti di legittimità fortemente stringenti.

In primo luogo, la scelta del lavoratore da licenziare. Appurata, infatti, l'esistenza di una delle ragioni citate, il datore di lavoro non è libero di scegliere quale lavoratore licenziare, ma deve rispettare dei criteri di scelta. Quali? La legge non lo specifica, ma la giurisprudenza – in maniera ormai ben consolidata – applica analogicamente i criteri di cui alla L. 223/1991 sui licenziamenti collettivi, quindi: anzianità di servizio, carichi di famiglia. È importante – afferma la giurisprudenza – che sussista un nesso di causalità tra la ragione economica/organizzativa e la posizione del lavoratore: c'è stata questa esigenza X e, per tale ragione, sono costretto a sopprimere la posizione Y cui il lavoratore è addetto. Sono tutti elementi che vanno tenuti presenti al momento del licenziamento, perché poi andranno direttamente dimostrati in giudizio.

In secondo luogo, il datore di lavoro deve rispettare il cd. obbligo di repêchage, andando a dimostrare

l'impossibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni, finanche – in base al nuovo art. 2113 c.c. – di livello inferiore.

Ecco, quelli descritti finora sono i **presupposti** per procedere al licenziamento: forma scritta, sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, procedimento disciplinare per i licenziamenti disciplinare.

Vediamo ora cosa accade se **non si rispettano** questi requisiti.

Quella del licenziamento è una di quelle fattispecie che, per le ricadute pratiche che ha, dovrebbe essere connotata da un elevatissimo grado di certezza della norma, anche perché – come vedremo – ogni piccolo errore può costare chiaro. Così, però, non è: la normativa in tema di licenziamento illegittimo, come abbiamo già accennato, è inutilmente complessa, molto spesso incerta e resa ancor più confusa dagli interventi della giurisprudenza in materia.

Partiamo da una importante premessa: l'individuazione della normativa applicabile. Essa si individua sulla base di tre elementi di fatto:

1. Data di assunzione del lavoratore;
2. Dimensioni dell'impresa;
3. Vizio riscontrato.

L'ordine è importante: prima si va a verificare la data di assunzione, poi le dimensioni dell'impresa e solo alla fine il vizio riscontrato e la conseguente tutela applicabile.

Partiamo dalla data di assunzione. Fino al 7 marzo del 2015, la disciplina contro i licenziamenti illegittimi era rinvenibile nella L. 604 per le piccole imprese e nell'art. 18 St. Lav. per le grandi. A partire dal 7 marzo, invece, il Jobs Act (d.lgs. 23/2015) ha introdotto una nuova disciplina, applicabile solo ai lavoratori assunti dopo la sua entrata in vigore, quindi dopo il 7 marzo 2015. L'art. 1, infatti, dispone che:

1. *Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.*
2. *Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.*
3. *Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto".*

Quindi, per prima cosa appuriamo la data di assunzione del lavoratore. In secondo luogo, andiamo a verificare le dimensioni dell'impresa. La distinzione, per brevità, è tra piccole e grandi imprese. I requisiti sono gli stessi tra JA e Art. 18, in quanto il primo rimanda direttamente al secondo. Le grandi imprese sono quelle 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**.*

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”.

Quindi, si va a vedere prima di tutto l'unità produttiva cui il lavoratore era adibito e si verifica se ha più o meno di 15 dipendenti. Se non raggiunge i 16, comunque si va a vedere la somma all'interno dello stesso Comune o, ancora, se il numero dei dipendenti totali supera i 60. Quindi, se si tratta di multinazionali con migliaia di dipendenti, il problema dell'unità produttiva non ce lo poniamo proprio, ma se si tratta di piccole e medie imprese, diventa fondamentale.

Qual è il periodo da prendere in considerazione per calcolare il numero di dipendenti? Questa è una prima grande incertezza della normativa. Non viene specificato. La giurisprudenza prende solitamente come periodo di riferimento i 12 mesi antecedenti al licenziamento, riparametrando i part-time e calcolando anche i tempi determinati.

Appurata quest'altra circostanza, possiamo finalmente passare ai vizi riscontrati e alle tutele applicabili. In linea di principio, distinguiamo 4 tipi di tutele applicabili:

1. Tutela reale FORTE: reintegrazione e risarcimento del danno senza limitazioni;
2. Tutela reale DEBOLE: reintegrazione e risarcimento del danno con limitazioni;
3. Tutela indennitaria FORTE: risarcimento del danno in misura superiore;
4. Tutela indennitaria DEBOLE: risarcimento del danno in misura inferiore.

Vediamo quando si applicano queste tutele.

La **tutela reale forte** è l'unica tipologia di tutela che si applica a prescindere da tutto: dal numero dei dipendenti e dalla data di assunzione. Questo perché è il tipo di tutela che si applica a seguito di vizi gravissimi del licenziamento, ovvero: il licenziamento orale, il licenziamento discriminatorio (cioè quello intimato per motivi di razza, religione, sesso, condizioni fisiche, appartenenza ad un sindacato ecc.), il licenziamento ritorsivo (cioè in conseguenza di un comportamento legittimo del lavoratore) o nullo per altri motivi previsti dalla legge (lavoratrice madre, matrimonio ecc.).

In questo caso, le conseguenze sono pesanti: il lavoratore avrà diritto alla reintegra (o all'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità) e a tutte le retribuzioni dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegra. Se il processo dovesse durare 10 anni, il lavoratore avrà diritto a 10 anni di stipendio. Questa era la tutela antecedente alla legge Fornero, che prima si applicava indistintamente a tutti i tipi di licenziamento.

Questo tipo di tutela ci impone una breve digressione su un tema molto attuale e molto insidioso, che non è oggetto del tema di oggi ma che va necessariamente almeno accennato: il licenziamento

del lavoratore affetto da disabilità. Prestiamo massima attenzione a questi licenziamenti perché la giurisprudenza nazionale, su spinta della giurisprudenza europea ed in forza della normativa antidiscriminatoria già vigente, sta annullando una serie di licenziamenti sulla base del concetto di **“ragionevoli accomodamenti”**. Il lavoratore affetto da disabilità (attenzione, disabilità può essere anche una patologia cronica o una tumorale) non può essere trattato alla stregua degli altri lavoratori. Non gli si può applicare lo stesso periodo di comporto (se le assenze sono ricollegabili alla sua disabilità), non lo si può licenziare se prima l’azienda non dimostra di aver adottato quelle ragionevoli cautele finalizzate a tutelarne la posizione in virtù della sua disabilità. Attenzione perché la violazione di questi principi comporta la declaratoria di **nullità** del licenziamento in quanto discriminatorio e l’applicazione di quella tutela reale forte, a prescindere dalle dimensioni dell’impresa.

Passiamo alle altre forme di tutela. Qui diventa rilevante la dimensione dell’impresa, perché se siamo nell’ambito delle piccole imprese, la tutela applicabile sarà solo quella indennitaria, a prescindere dal vizio. Si applicherà, però, la L. 604 per gli assunti prima del 7 marzo, il d.lgs. 23/2015 per quelli assunti dopo, con una differenza fondamentale: se siamo nell’ambito della 604, il lavoratore ingiustamente licenziato avrà diritto al solo risarcimento da 2,5 a 6 mensilità (che salgono a 10 per i lavoratori con più di 10 anni di anzianità). Se siamo nell’ambito del JA, la Corte Costituzionale ha nettamente aumentato il limite, portandolo da un minimo di 2 ad un massimo di 18 mensilità (la metà di 36).

Se, invece, ci spostiamo nell’ambito delle grandi imprese, bisogna andare a verificare il **tipo di vizio** del licenziamento e la normativa applicabile. Partiamo dall’art. 18 (quindi lavoratori assunti nelle grandi imprese prima del 7 marzo 2015:

	Art. 18 L. 300/1970
Licenziamento disciplinare: Insussistenza del fatto contestato	Co. 4: REINTEGRAZIONE + RISARCIMENTO DEL DANNO (MAX 12 MENSILITÀ, dedotto aliunde perceptum e percipiendum)
Licenziamento disciplinare: Condotta punibile con sanzione conservativa in base a CCNL	Co. 4: REINTEGRAZIONE + RISARCIMENTO DEL DANNO (MAX 12 MENSILITÀ, dedotto aliunde perceptum e percipiendum)
Licenziamento disciplinare: altre ipotesi in cui non ricorrono gli estremi di giusta causa e giustificato motivo soggettivo	Co. 5: RISARCIMENTO DEL DANNO (da 12 a 24 mensilità, tenendo conto di anzianità di servizio, numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell’attività economica, comportamento e condizioni delle parti)
Licenziamento per GMO: Insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento	Co. 4: REINTEGRAZIONE + RISARCIMENTO DEL DANNO (MAX 12 MENSILITÀ, dedotto aliunde perceptum e percipiendum)
Licenziamento per GMO: altre ipotesi	Co. 5: RISARCIMENTO DEL DANNO (da 12 a 24 mensilità)
Vizi formali	Co. 6: RISARCIMENTO DEL DANNO da 6 a 12 mensilità

Vediamo, invece, i contratti a tutele crescenti, sempre in relazione alle grandi imprese:

	Decreto legislativo 23/2015
Licenziamento disciplinare: Insussistenza del fatto contestato	Art. 3, comma 2: REINTEGRAZIONE + RISARCIMENTO DEL DANNO (MAX 12 MENSILITÀ , dedotto aliunde perceptum e percipiendum). N.B.: deve essere “direttamente dimostrata in giudizio” l’insussistenza del “fatto materiale contestato”
Licenziamento disciplinare: Condotta punibile con sanzione conservativa in base a CCNL	Art. 3, comma 2: REINTEGRAZIONE + RISARCIMENTO DEL DANNO (MAX 12 MENSILITÀ , dedotto aliunde perceptum e percipiendum), sulla base dell’interpretazione fornita dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 129 del 16.07.2024
Licenziamento disciplinare: altre ipotesi in cui non ricorrono gli estremi di giusta causa e giustificato motivo soggettivo	Art. 3, comma 1: RISARCIMENTO DEL DANNO , da 6 a 36 (tenendo conto del parametro, non vincolante, di 2 mensilità per ogni anno di servizio). La Corte Costituzionale (sent. 194/2018) ha affermato che “il giudice terrà conto innanzi tutto dell’anzianità di servizio - criterio che è prescritto dall’art. 1, comma 7, lett. c) della L. n. 184 del 2013 e che ispira il disegno riformatore del d.lgs. n.23 del 2015 - nonché degli altri criteri già prima richiamati, desumibili in chiave sistematica dalla evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell’attività economica, comportamento e condizioni delle parti)”
Licenziamento per GMO: Insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento	Art. 3, comma 2: REINTEGRAZIONE + RISARCIMENTO DEL DANNO (MAX 12 MENSILITÀ , dedotto aliunde perceptum e percipiendum), sulla base della sentenza della Corte Costituzionale n. 128/2024
Licenziamento per GMO: altre ipotesi	Art. 3, comma 1: RISARCIMENTO DEL DANNO , da 6 a 36 (tenendo conto del parametro, non vincolante, di 2 mensilità per ogni anno di servizio)
Vizi formali	Art. 4: RISARCIMENTO DEL DANNO , da 2 a 12 mensilità

Quindi, come vedete e come abbiamo invano cercato di spiegare qualche mese fa al momento del referendum, considerando gli interventi della Cassazione e, soprattutto, della Corte Costituzionale, attualmente le differenze di tutela fra assunti prima e dopo il 7 marzo 2015 nelle grandi imprese sono pressoché **inesistenti**. Permane - almeno fino al prossimo intervento della Corte Costituzionale - un

netto squilibrio, semmai, per le piccole imprese, visto che gli assunti prima del 7 marzo possono aspirare al massimo a 6 mensilità, mentre quelli assunti dopo possono arrivare al triplo, cioè 18 mensilità.

Concludiamo con alcuni dettagli pratici inerenti i giudizi di impugnazione dei licenziamenti; si tratta di conseguenze dirette del licenziamento, quindi è giusto che voi consulenti le conosciate. Innanzitutto, per gli assunti prima del 7 marzo continua ad applicarsi il rito Fornero, che di fatto aggiunge una fase di giudizio e dovrebbe - almeno di regola - avere tempi più rapidi nella prima fase cd. sommaria. Per gli assunti dopo 7 marzo, invece, viene eliminata la prima fase sommaria ma, almeno in quei giudizi nei quali viene richiesta la reintegrazione, i Giudici dovrebbero tenere tempi più veloci.

Dettaglio fondamentale: la regola generale in questi tipi di giudizio è che è il datore di lavoro a dover assolvere l'onere probatorio dei fatti posti alla base del licenziamento. Quindi, quando si imposta un licenziamento, bisogna preparare minuziosamente tutto sin dal procedimento disciplinare, preoccupandosi di conservare tutti i mezzi di prova.

Il licenziamento va impugnato dapprima con lettera da inviare entro 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento (tranne per i licenziamenti verbali) e successivamente con ricorso da depositare entro 180 giorni dall'invio della lettera.

Ricordiamoci una cosa importante: nel caso in cui il datore di lavoro si accorga di aver completamente sbagliato un licenziamento, ha un termine di 15 giorni dalla ricezione della lettera di impugnazione per **revocarlo**, cosa che ripristina il rapporto di lavoro (con diritto alle retribuzioni pregresse), ma almeno evita le conseguenze di legge. Questa possibilità è applicabile, però, ai soli contratti a tutele crescenti, essendo prevista solo dal d.lgs. 23/2015.

LE DIMISSIONI NEL RAPPORTO DI LAVORO: PROFILI NORMATIVI, CRITICITÀ OPERATIVE E PRIME APPLICAZIONI GIURISPRUDENZIALI - *Avv. Danilo Volpe*

1. Premessa e inquadramento del tema

Il tema delle dimissioni del lavoratore è tornato centrale nella prassi quoti-diana a seguito della riforma dell'art. 26 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, e, in particolare, dell'introduzione del comma 7-bis ad opera del c.d. *Collegato Lavoro 2025* (L. 13 dicembre 2024, n. 203).

L'intervento del legislatore si colloca in un contesto caratterizzato da diffuse criticità operative, che coinvolgono in modo diretto i datori di lavoro, i consulenti del lavoro e, non da ultimo, il contenzioso che spesso segue la cessazione del rapporto. In tale ambito, la corretta qualificazione della cessazione assume rilievo decisivo, poiché un errore procedurale o interpretativo può determinare la riquilificazione del recesso come licenziamento illegittimo, con conseguente applicazione delle tutele reintegratorie o indennitarie e l'irrogazione di sanzioni amministrative.

2. Le diverse modalità di cessazione del rapporto

È preliminarmente necessario distinguere, sul piano concettuale e giuridico, tra:

- le dimissioni "formali", rassegnate dal lavoratore secondo la procedura telematica prevista dall'art. 26 del D.Lgs. 151/2015;
- la risoluzione del rapporto per assenza ingiustificata, tradizionalmente ri-condotta all'alveo del licenziamento disciplinare;
- le dimissioni per fatti concludenti, introdotte espressamente dal nuovo comma 7-bis dell'art. 26.

La distinzione non è meramente teorica, ma incide profondamente sul regime giuridico applicabile, sulle tutele riconosciute al lavoratore e sugli obblighi contributivi e amministrativi gravanti sul datore di lavoro.

L'art. 26, comma 1, del D.Lgs. 151/2015 stabilisce, in particolare, che, al di fuori delle ipotesi particolari previste dall'art. 55, comma 4, del D.Lgs. 151/2001 (dimissioni della lavoratrice madre), le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono inefficaci se non effettuate con modalità esclusivamente telematiche e trasmesse al datore di lavoro.

Il comma 2 riconosce al lavoratore la facoltà di revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo, con le medesime modalità. Il comma 4, infine, consente che la trasmissione avvenga anche per il tramite di soggetti terzi qualificati, quali patronati, organizzazioni sindacali, consulenti del lavoro, sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, enti bilaterali e commissioni di certificazione.

Questa disciplina è stata introdotta con la finalità dichiarata di contrastare fenomeni abusivi – in primis le dimissioni in bianco – e di garantire certezza nei rapporti di lavoro.

3. L'introduzione delle dimissioni per fatti concludenti (art. 26, comma 7-bis)

La principale novità è rappresentata dall'introduzione, da parte del Collegato Lavoro (L. 203/2024) del comma 7-bis dell'art. 26, secondo cui, in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto, o, in mancanza di

previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro può darne comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. A seguito di tale comunicazione, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina ordinaria delle dimissioni telematiche.

La norma, tuttavia, prevede una clausola di salvaguardia, escludendo l'applicazione di tale meccanismo qualora il lavoratore dimostri l'impossibilità di comunicare i motivi dell'assenza per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro.

L'obiettivo perseguito dal legislatore è stato quindi duplice: da un lato, evitare abusi e comportamenti opportunistici dei lavoratori che, molte volte, a fronte di un rifiuto "informale" del datore di lavoro alla loro richiesta di licenziamento (al fine di percepire la NASPI), decidevano di non presentarsi più in azienda per "obbligare" il datore di lavoro al licenziamento; dall'altro, evitare che il datore di lavoro, oltre a perdere una risorsa, doveva anche corrispondere il cd. Ticket NASPI che, come noto, è obbligatorio in ogni caso di licenziamento.

4. Le principali questioni interpretative aperte

4.1. Il contratto collettivo di riferimento

Un primo dubbio riguarda l'individuazione del contratto collettivo rilevante. Il testo normativo fa espresso riferimento al CCNL, sicché non v'è dubbio che l'unico contratto cui fare riferimento è quello nazionale senza possibilità di creare una normativa ad hoc da parte di contratti di secondo livello (territoriali o aziendali).

La normativa, poi, prevede espressamente la parola CCNL "applicato" al rapporto di lavoro; conseguentemente il CCNL cui fare riferimento deve essere quello realmente applicato al rapporto e non semplicemente quello "astrattamente" applicabile in base al settore. In assenza di CCNL applicato al rapporto o in assenza di disposizioni in esso contenute, si applicherà il termine legale di 15 giorni.

4.2. La durata dell'assenza ingiustificata

Particolarmente controversa è la questione relativa alla durata dell'assenza ingiustificata idonea a integrare le dimissioni per fatti concludenti.

Secondo la **Nota INL n. 579 del 22 gennaio 2025** e la successiva **circolare del Ministero del Lavoro n. 6 del 27 marzo 2025**, il termine di quindici giorni costituisce un termine legale minimo, operante in mancanza di una specifica

previsione del CCNL applicato. Prima del decorso di tale termine, il datore di lavoro non può effettuare alcuna comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro, né possono configurarsi dimissioni per fatti concludenti.

Tuttavia, la giurisprudenza di merito non si è mostrata univoca. Alcune pronunce (Trib. Trento, 5 giugno 2025; Trib. Milano, 29 ottobre 2025) hanno valorizzato i termini previsti dai CCNL per il licenziamento disciplinare, ritenendoli idonei a integrare la fattispecie di cui al comma 7-bis. Altre decisioni (Trib. Bergamo, 9 ottobre 2025; Trib. Ravenna, 11 dicembre 2025) hanno invece escluso che tali termini possano rilevare, affermando che il termine legale di quindici giorni non è derogabile in peius e che solo eventuali previsioni contrattuali più favorevoli al lavoratore possono assumere

rilievo.

Il contrasto interpretativo ha determinato una situazione di notevole incertezza

4.3. Il computo dei quindici giorni

Ulteriore profilo problematico concerne il criterio di computo dei quindici giorni: giorni di calendario o giorni lavorativi.

Secondo la circolare ministeriale n. 6/2025, in mancanza di specifiche indicazioni normative o contrattuali, i giorni devono intendersi come giorni di calendario. Anche su questo punto, tuttavia, la giurisprudenza di merito ha espresso orientamenti difformi, con pronunce che fanno riferimento ai giorni lavorativi e altre che escludono dal computo i giorni festivi e i riposi settimanali.

5. Le conseguenze di un'errata applicazione della procedura

L'erronea applicazione della procedura di dimissioni per fatti concludenti può comportare conseguenze rilevanti. In alcune pronunce, infatti, i giudici hanno accertato l'inefficacia risolutiva del comportamento del lavoratore, condannando il datore di lavoro al risarcimento del danno parametrato alle retribuzioni non corrisposte, oltre a interessi legali e rivalutazione monetaria.

Altre decisioni hanno escluso l'applicabilità della disciplina dei licenziamenti, ritenendo che, in mancanza di una volontà datoriale di licenziare, l'unico rimedio esperibile sia il risarcimento del danno secondo i criteri civilistici ordinari.

6. La soluzione prudenziale

Alla luce del quadro normativo e giurisprudenziale ancora incerto, appare consigliabile adottare una soluzione prudenziale. In particolare, è opportuno attendere comunque il decorso del termine legale di quindici giorni (calcolati come "lavorativi") prima di avviare la procedura di dimissioni per fatti concludenti e procedere alla comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro.

Tale scelta riduce, infatti, sensibilmente il rischio di contestazioni da parte del lavoratore, che potrebbe altrimenti sostenere di trovarsi di fronte a un licenziamento orale. Inoltre, secondo la circolare ministeriale n. 6/2025, durante il periodo di assenza ingiustificata il datore di lavoro non è tenuto al pagamento della retribuzione né al versamento dei relativi contributi.

È altresì consigliabile inviare una comunicazione anche al lavoratore, che può assumere valore (sostanziale) di contestazione disciplinare, senza tuttavia anticipare gli effetti risolutivi prima del completo maturare del termine previsto dalla norma. Tale comunicazione potrà essere intesa come mera richiesta di spiegazioni a un lavoratore assente ovvero anche come contestazione disciplinare ove il lavoratore rientri in servizio senza raggiungere i 16 giorni di assenza e il datore di lavoro intenda far cessare il rapporto di lavoro di sua iniziativa (con licenziamento disciplinare).

7. Effetti previdenziali e adempimenti amministrativi

Dal 29 gennaio 2025 è stato istituito in UniLav il nuovo codice di cessazione "*FC - dimissioni per fatti concludenti*". L'utilizzo di tale causale preclude l'accesso alla prestazione di disoccupazione NASpI, in quanto la cessazione è qualificata come volontaria.

L'INPS ha chiarito, poi, che, in caso di dimissioni per fatti concludenti in un rapporto a tempo indeterminato, il datore di lavoro non è tenuto al versamento del c.d. ticket NASpI. Dal 12 gennaio 2025, tali cessazioni devono essere esposte nel flusso Uniemens con il nuovo codice "1Y".

Particolare attenzione deve essere prestata all'ipotesi in cui il lavoratore, dopo l'avvio della procedura per fatti concludenti, rassegni dimissioni per giusta causa: in tal caso, queste ultime prevalgono e possono dare diritto alla NASpI, purché il lavoratore assolva all'onere probatorio richiesto (circ. 154/2025 INPS).

8. Dimissioni per giusta causa e revoca in periodo di prova

La disciplina delle dimissioni per giusta causa resta distinta e autonoma. In tali ipotesi, l'onere della prova grava sul lavoratore, che deve documentare la sussistenza di comportamenti datoriali tali da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto.

Quanto alla revoca delle dimissioni durante il periodo di prova, la recente ordinanza della Cassazione n. 24991/2025 ha affermato la piena applicabilità dell'art. 26 anche a tale fattispecie, in contrasto con precedenti indicazioni ministeriali. Ne consegue che il datore di lavoro deve prendere atto della revoca, reintegrare il lavoratore e proseguire il periodo di prova, ovviamente senza retribuzione né contribuzione per i giorni non lavorati.

DIBATTITO CONVEGNO DEL 27 GENNAIO 2026 - HOTEL MAJESTY - BARI

Come sempre i convegni svolti davanti a una platea di Consulenti del Lavoro suscitano un dibattito molto vivace e interessante che contribuisce al risultato formativo complessivo. Riportiamo qui di seguito alcuni passaggi degli interventi dei CdL presenti che hanno evidenziato interessanti casi pratici e le relative risposte fornite talvolta dai relatori, talaltra dagli stessi CdL ma accolte anche dai relatori. Potremmo considerarla una sorta di sezione della nostra Guida dedicata alle **FAQ**

*D. La possibile **sospensione cautelare** contestuale alla contestazione che incide anche a livello economico in quali casi può essere utilizzata?*

R. la sospensione cautelare è possibile solo quando è prevista dal CCNL. Di fatto, comunque, il datore di lavoro la può adottare a suo rischio quando ritenga particolarmente fondata la contestazione e quindi altamente probabile il licenziamento in quanto gli effetti del medesimo risalcono ex art. 42 della legge 92/2012 al momento di notificazione della contestazione. Questo se il lavoratore è stato assunto prima del 7 marzo 2015. Per gli assunti in regime di tutele crescenti, invece, si tenga conto che il D. Lgs. 23/2015 non riproduce la norma che fa retroagire il licenziamento per cui la sospensione è applicabile solo se prevista dal CCNL.

*D. Le violazioni commesse dal lavoratore ritenute anche eventualmente **reato** sono possibili anche in mancanza dell'affissione del codice disciplinare?*

R. Sì, si presume in tal caso che il lavoratore non possa non essere consapevole che si tratti di un comportamento illegittimo.

*D. In assolvimento dell'**obbligo di repêchage**, per demansionare il lavoratore è necessario un accordo in sede protetta o no?*

R. L'accordo in sede protetta è necessario in tutti i casi in cui lo prevede l'art. 2103 cod. civ., quindi la modifica delle mansioni implica modifica della categoria legale, del livello di inquadramento e relativa retribuzione.

*D. È possibile utilizzare una **agenzia di investigazione** in relazione divieto di utilizzare dispositivi per il monitoraggio dell'attività del lavoratore?*

R. Sì ma solo in caso di "indagini difensive" quando cioè vi sia il fondato sospetto che il lavoratore stia commettendo degli illeciti.

*D. Se il lavoratore chiede le **ferie** e non gli vengono concesse ma si assenta comunque, è meglio seguire la procedura per dimissioni per fatti concludenti o il licenziamento disciplinare?*

R. Non sussiste in questo caso la certezza che l'assenza sia un comportamento che implica la volontà del lavoratore di recedere dal rapporto: è preferibile utilizzare il licenziamento disciplinare previa contestazione.

*D. **L'INPS di Bari** nell'ipotesi di licenziamento per assenza ingiustificata chiede che l'azienda spieghi il motivo per il quale non è stata adottata la procedura di dimissioni per fatti concludenti.*

R. Si tratta di un'indebita interferenza nelle scelte aziendali. La legge riconosce al datore di lavoro, nell'esercizio del suo potere direttivo, la facoltà di scegliere fra dimissioni tacite e licenziamento.

D. È possibile utilizzare, ai fini del licenziamento disciplinare, comportamenti del lavoratore anteriori di due anni?

R. Non è possibile utilizzarli, ex art. 7 L. 300/70, ai fini della recidiva ma è possibile utilizzarli come circostanze aggravanti del comportamento da ultimo sanzionato.

D. Se il datore di lavoro sbaglia e fa decorrere il licenziamento dalla data di contestazione anche per gli assunti dopo il 7 marzo quali conseguenze ci sono?

R. Dovrà pagare le retribuzioni per il periodo fra la contestazione e il licenziamento.

D. Se un datore di lavoro fa prima la contestazione e poi fa la procedura delle dimissioni per fatti concludenti ci possono essere problemi?

R. Non dovrebbero esserci problemi perché la contestazione disciplinare non può essere considerata come rinuncia alle dimissioni tacite. Non vi sono precedenti giurisprudenziali, comunque.

*D. Qualora un'azienda assuma un lavoratore a tempo determinato per 3 mesi; questi dopo un mese si dimette; il datore di lavoro ne assume un altro a tempo determinato ma nel termine di legge il lavoratore dimessosi **revoca le dimissioni**: come si fa?*

R. C'è il rischio concreto di dover pagare due lavoratori. Prudenzialmente, quindi, meglio attendere che trascorrono i 7 giorni prima di effettuare nuove assunzioni ovvero, se l'attività non può proprio essere interrotta, meglio effettuare la nuova assunzione per 7 gg e poi prorogare il rapporto.

D. L'affissione del codice disciplinare può essere sostituita con la pubblicazione sul sito aziendale o con la consegna al lavoratore?

R. È possibile solo nel pubblico impiego laddove è stata equiparata all'affissione in bacheca, la pubblicazione sul sito. Nelle aziende private occorre provare che il codice era affisso.

R. Purtroppo non basta; lo puoi fare, ma non basta. È importante sottolineare che potrebbe anche configurarsi una **responsabilità professionale** del Consulente del Lavoro se il codice disciplinare non viene elaborato, aggiornato periodicamente e affisso in bacheca.

*D. È possibile licenziare in caso di calo di fatturato che spinga l'imprenditore ad **esternalizzare un servizio**?*

R. L'imprenditore può anche esternalizzare perché ciò rientra nelle sue prerogative ex art. 41 Cost. E ciò può giustificare il licenziamento per GMO di un congruo numero di lavoratori.

*D. Il recesso durante il **periodo di prova** deve avere i requisiti della L. 604/66?*

R. No. Però, prudenzialmente, almeno il requisito della forma scritta lo rispetterei.

*D. Come regolarsi in caso di **raccomandata che risulti non consegnata** in quanto il destinatario è sconosciuto però la residenza anagrafica è quella?*

R. Il lavoratore ha obbligo di comunicare la residenza e le sue variazioni dove ricevere le comunicazioni. L'atto che arriva nel luogo indicato si presume conosciuto perché ha natura recettizia. In via prudenziale è opportuno inserire nel regolamento disciplinare che non aggiornare la residenza è motivo di licenziamento in quanto impedisce l'esercizio del potere direttivo datoriale.

*D. Il **ragionevole accomodamento** ormai dovuto nel caso di esubero di un lavoratore disabile o ammalato deve essere comunicato al lavoratore?*

R. Certamente

*D. In caso di licenziamento per gmo, il lavoratore può **rinunciare al diritto di precedenza** sottoscrivendo accordo in sede protetta?*

R. Sì. Il lavoratore può rinunciarvi e non serve neanche la transazione in sede protetta perché trattasi di diritto liberamente rinunciabile anche tacitamente (col semplice trascorrere del tempo).

I licenziamenti individuali

1. Requisiti del licenziamento
2. Giusta causa, giustificato motivo soggettivo e oggettivo
3. Le tutele contro i licenziamenti illegittimi
4. Profili processuali dei giudizi di impugnazione del licenziamento

Avv. Paolo Stolfa



STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE

www.stolfavolpe.it

Mail: p.stolfa@stolfavolpe.it

080/6188200 - 3404603521

Principali fonti normative:

- Art. 2118 e 2119 c.c.
- L. 15 luglio 1966, n. 604:
- Art. 18 dello Statuto dei Lavoratori
(L. 300/1970)
- D.lgs. 4 marzo 2015, n. 23

I REQUISITI

ART. 1 L.
604/1966:
Obbligo di
giustificazione

Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Codice civile o per giustificato motivo

ART. 2 L.
604/1966:
Requisiti formali
della comunicazione
di licenziamento

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.

Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti.

La legge si limita a dirci che il licenziamento deve essere intimato in forma scritta, non anche come recapitare la lettera al lavoratore.

ATTENZIONE:

ONERE DELLA PROVA A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

Forme sicure:

- racc. a/r (valida dal momento di consegna dell'avviso di giacenza)
- consegna a mani con firma per ricevuta;
- pec

Forme «particolari»:

- e-mail: difficoltà di prova dell'avvenuta ricezione e di eventuali documenti allegati;
- Sms
- Whatsapp
- Lettura della lettera a seguito di rifiuto alla ricezione: ammessa ma è necessaria la presenza di testimoni

Da quando è efficace il licenziamento?

- Per i licenziamenti disciplinari, l'art. 1, co. 41, della L. 92/2012 fa retroagire il licenziamento al momento della consegna della lettera di contestazione disciplinare. Non c'è una previsione analoga nel d.lgs. 23/2015.
- Per gli altri tipi di licenziamento (non disciplinari), decorre dal momento della consegna della lettera di licenziamento.

✓ **GIUSTA CAUSA**

✓ **GIUSTIFICATO MOTIVO
SOGGETTIVO**

✓ **GIUSTIFICATO MOTIVO
OGGETTIVO**

Art. 2119 c.c.:

Recesso per giusta causa

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto [c.c. 1373] prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato 2, 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 indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

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

NOZIONE DI GIUSTA CAUSA

Art. 3 l. 604/1966

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro.

**NOZIONE DI
GIUSTIFICATO MOTIVO
SOGGETTIVO**

Sia per la giusta causa che per il giustificato motivo soggettivo (licenziamenti disciplinari) è necessario sempre il rispetto del procedimento di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori:

1. Affissione regolamento disciplinare;
2. Contestazione scritta dell'addebito (principio di specificità e di tempestività)
3. Termine minimo di 5 giorni (v. sempre CCNL) per rendere le giustificazioni;
4. Possibilità di essere ascoltato di persona con l'assistenza di un rappresentante sindacale (dare sempre seguito alla richiesta e verbalizzare);
5. Rispetto del diritto di difesa (es. mettere a disposizione materiale probatorio);
6. Agenzie investigative: rispetto autorizzazioni e normativa privacy;
7. Rispetto del termine massimo per la conclusione del procedimento disciplinare (v. ad es. CCNL Commercio)

OCCHIO ALLE TIPIZZAZIONI DI CCNL E DI REGOLAMENTO DI DISCIPLINA

GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Art. 3 l. 604/1966: “ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa”

1. Rispetto dei criteri di scelta;
2. Nesso di causalità;
3. Obbligo di repêchage.

LE TUTELE CONTRO I LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI

Individuazione della normativa applicabile

Dipende da:

1. Data di assunzione del lavoratore
2. Dimensioni dell'impresa datrice di lavoro
3. Vizi riscontrati

DATA DI ASSUNZIONE

Assunti prima del 7 marzo 2015:

- L. 604/1966 per le piccole imprese
- Art. 18 Statuto Lavoratori per le grandi imprese

Assunti dopo il 7 marzo 2015

Solo d.lgs. 23/2015

Art. 1 d.lgs. 23/2015:

1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.
2. **Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.**
3. Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'[articolo 18](#), ottavo e nono comma, della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#), e successive modificazioni, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.

DIMENSIONI DELL'IMPRESA

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.

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.

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

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.

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

N. DIPENDENTI - NON COMPUTABILI

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

TIPI DI TUTELE APPLICABILI

1. Tutela reale **FORTE**: reintegrazione e risarcimento del danno senza limitazioni;
2. Tutela reale **DEBOLE**: reintegrazione e risarcimento del danno con limitazioni;
3. Tutela indennitaria **FORTE**: risarcimento del danno in misura superiore;
4. Tutela indennitaria **DEBOLE**: risarcimento del danno in misura inferiore.

LA PRESCRIZIONE DEI CREDITI DI LAVORO

La prescrizione resta sospesa per quei rapporti di lavoro non assistiti da stabilità reale

Situazione ante 2012:

- Sospesa nelle piccole imprese (meno di 15 dipendenti);
- Decorreva in corso di rapporto nelle grandi imprese

Situazione post 2012:

- L'abbassamento di tutele e la riduzione delle ipotesi di reintegra ha indotto la giurisprudenza a considerare sospesa la prescrizione in tutti i rapporti di lavoro.

TUTELA REALE FORTE

- Licenziamento intimato in forma orale;
- Licenziamento discriminatorio (per sesso, razza, religione, appartenenza sindacale, patologie fisiche, orientamento sessuale ecc.)
- Licenziamento ritorsivo
- Altri casi di nullità previsti dalla legge (es. matrimonio, gravidanza, lavoratrice madre).

Conseguenze: reintegra (o indennità risarcitoria) + tutte le retribuzioni dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegra.

Si applica a prescindere da data di assunzione e dalle dimensioni dell'impresa.

Licenziamento del lavoratore affetto da disabilità

Il datore di lavoro deve provare di aver adottato tutti i ragionevoli accomodamenti possibili prima di procedere al licenziamento. In mancanza, il licenziamento è considerato discriminatorio e, pertanto, si applica la tutela reale forte.

Trib. Trani (dott. Caputo), sentenza del 18 novembre 2024

«il mero rispetto della disciplina contenuta nel citato art. 37 del CCNL - che pur prevede una differenza tra stato di malattia, per così dire comune, e stato di malattia grave -, inteso però in termini estremamente formali dalla società e senza considerare la gravità specifica del caso della lavoratrice ricorrente, che era in lotta tra la vita e la morte, non appare sufficiente a escludere la natura discriminatoria del licenziamento, intimato senza che si fosse precedentemente adottato uno di quegli accomodamenti ragionevoli necessari per contemperare le esigenze della società con il diritto alla conservazione del posto di lavoro della lavoratrice che versava in gravissime condizioni di salute»

TUTELE NELLE PICCOLE IMPRESE

- Assunti prima del 7 marzo 2015: L. 604/1966. Da un minimo di 2,5 a un massimo di 6 mensilità (10 con 10 anni di servizio).
- Assunti dopo il 7 marzo 2015: fino a 18 mensilità, dopo l'intervento della Corte Costituzionale del 21 luglio 2025.

Tutela nelle grandi imprese (art. 18)

Tutela reale attenuata

Comma 4:

- Insussistenza del fatto contestato;
- Insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento per GMO (dopo intervento della Corte Cost. del 2021 e del 2022).
- Il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili

Reintegrazione +
risarcimento del danno
(max 12 mensilità, dedotto aliunde perceptum e percipiendum)

Tutela nelle grandi imprese (art. 18)

Tutela indennitaria forte

Comma 5:

Altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro (es. proporzionalità; violazione criteri di scelta o repechage)

Risarcimento del danno (da 12 a 24 mensilità, tenendo conto di anzianità di servizio, numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti)

Tutela nelle grandi imprese (art. 18)

Tutela indennitaria debole

Comma 6:

- Violazione del requisito di motivazione;
- Violazione procedura art. 7 St. Lav.;
- Violazione procedura art. 7 L. 604/1966

Risarcimento del
danno da 6 a 12
mensilità

Tutela nelle grandi imprese (Tutele crescenti)

Tutela reale attenuata

Art. 3, comma 2:

- Insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore (direttamente dimostrata in giudizio);
- Insussistenza del fatto materiale posto alla base del licenziamento per GMO (sent. Corte Cost. 16.07.2024 n. 128);
- Condotta punibile sulla base della previsione del CCNL (Sent. Corte Cost. n. 129 del 16.07.2024)

Reintegrazione e risarcimento del danno fino a 12 mensilità (dedotto aliunde perceptum e percipiendum)

Tutela nelle grandi imprese (Tutele crescenti)

Tutela indennitaria forte

Art. 3, comma 1:

Altre ipotesi in cui non ricorrono gli estremi di giusta causa e giustificato motivo soggettivo

RISARCIMENTO DEL DANNO, da 6 a 36 (tenendo conto del parametro, non vincolante, di 2 mensilità per ogni anno di servizio).

La Corte Costituzionale (sent. 194/2018) ha affermato che “il giudice terrà conto innanzi tutto dell'anzianità di servizio - criterio che è prescritto dall'art. 1, comma 7, lett. c) della L. n. 184 del 2013 e che ispira il disegno riformatore del d.lgs. n.23 del 2015 - nonché degli altri criteri già prima richiamati, desumibili in chiave sistematica dalla evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti)”

Tutela nelle grandi imprese (Tutele crescenti)

Tutela indennitaria debole:

Art. 4

- Violazione procedura art. 7
St. Lav.
- Violazione obbligo di
motivazione

Risarcimento del danno
da 2 a 12 mensilità

	Art. 18 L. 300/1970	Decreto legislativo 23/2015
Nullità del licenziamento (discriminatorio, nullo, intimato in forma orale)	Co. 1: REINTEGRAZIONE + RISARCIMENTO DEL DANNO (tutte le retribuzioni dal giorno del licenziamento fino alla reintegra, minimo 5, dedotto aliunde perceptum)	REINTEGRAZIONE + RISARCIMENTO DEL DANNO (tutte le retribuzioni dal giorno del licenziamento fino alla reintegra, minimo 5, dedotto aliunde perceptum)
Licenziamento disciplinare: Insussistenza del fatto contestato	Co. 4: REINTEGRAZIONE + RISARCIMENTO DEL DANNO (MAX 12 MENSILITÀ , dedotto aliunde perceptum e percipiendum)	Art. 3, comma 2: REINTEGRAZIONE + RISARCIMENTO DEL DANNO (MAX 12 MENSILITÀ , dedotto aliunde perceptum e percipiendum). N.B.: deve essere "direttamente dimostrata in giudizio" l'insussistenza del "fatto materiale contestato"
Licenziamento disciplinare: Condotta punibile con sanzione conservativa in base a CCNL	Co. 4: REINTEGRAZIONE + RISARCIMENTO DEL DANNO (MAX 12 MENSILITÀ , dedotto aliunde perceptum e percipiendum)	Art. 3, comma 2: REINTEGRAZIONE + RISARCIMENTO DEL DANNO (MAX 12 MENSILITÀ , dedotto aliunde perceptum e percipiendum), sulla base dell'interpretazione fornita dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 129 del 16.07.2024
Licenziamento disciplinare: altre ipotesi in cui non ricorrono gli estremi di giusta causa e giustificato motivo soggettivo	Co. 5: RISARCIMENTO DEL DANNO (da 12 a 24 mensilità, tenendo conto di anzianità di servizio, numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti)	Art. 3, comma 1: <u>RISARCIMENTO DEL DANNO</u> , da 6 a 36 (tenendo conto del parametro, non vincolante, di 2 mensilità per ogni anno di servizio). La Corte Costituzionale (sent. 194/2018) ha affermato che "il giudice terrà conto innanzi tutto dell'anzianità di servizio - criterio che è prescritto dall'art. 1, comma 7, lett. c) della L. n. 184 del 2013 e che ispira il disegno riformatore del d.lgs. n.23 del 2015 - nonché degli altri criteri già prima richiamati, desumibili in chiave sistematica dalla evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e

PROFILI PROCESSUALI

Rito applicabile

- Rito Fornero (fase sommaria + fase di opposizione) per lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 ai quali si applica l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori. Per gli altri lavoratori si applica il rito ordinario.
- Rito ordinario (art. 414 c.p.c.) per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, con tempi (di regola) più veloci.

Fase istruttoria

Onere della prova integralmente gravante sul datore di lavoro:

- Prova dei fatti contestati, della regolarità del procedimento disciplinare e della proporzionalità (per i licenziamenti disciplinari). Il lavoratore deve invece provare i fatti giustificativi delle sue azioni.
- Prova del fatto costituente giustificato motivo oggettivo (ragioni tecniche/produttive), nesso di causalità, assolvimento dell'obbligo di repêchage.

Termini per impugnare il licenziamento

- 60 giorni dalla ricezione della comunicazione del licenziamento in via stragiudiziale;
- 180 dall'invio della lettera di impugnazione per depositare il ricorso giudiziale.

Art. 5 del d.lgs. 23/2015: possibilità di revocare il licenziamento entro 15 giorni dalla ricezione della lettera di impugnazione dello stesso, con diritto al ripristino del rapporto di lavoro e al pagamento di retribuzioni e contributi (senza ulteriori sanzioni).

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Avv. Paolo Stolfa



CELL: 340.4603521
MAIL: P.STOLFA@STOLFAVOLPE.IT
WWW.STOLFAVOLPE.IT

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI

- PERCHÉ IL TEMA È TORNATO CENTRALE NELLA PRASSI QUOTIDIANA => RIFORMA DELL'ART. 26, D. LGS. 151/15
- LE CRITICITÀ OPERATIVE PER:
 - ✓ DATORI DI LAVORO
 - ✓ CONSULENTI DEL LAVORO
 - ✓ CONTENZIOSO POST-CESSAZIONE
- DIFFERENZA CONCETTUALE TRA:
 - ✓ DIMISSIONI "FORMALI"
 - ✓ RISOLUZIONE PER ASSENZA INGIUSTIFICATA
 - ✓ DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI
- FINALITÀ DELL'INTERVENTO DEL LEGISLATORE: CONTRASTO AGLI ABUSI E CERTEZZA DEI RAPPORTI——> OBIETTIVO RAGGIUNTO?

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI

PROBLEMA PER AZIENDE E CDL PROFILI
DI RISCHIO CONTENZIOSO

- RIQUALIFICAZIONE COME
LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO
- CONSEGUENZE:
 - TUTELA REINTEGRATORIA /
INDENNITARIA
 - SANZIONI AMMINISTRATIVE

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI

- FONTE NORMATIVA: **ART. 26, D. LGS. 151/2015**
- CO. 1: *“Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, d. Lgs. 151/01 (dimissioni della lavoratrice madre, NDR.), **le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche...** e trasmessi al datore di lavoro”*
- Co. 2: *“Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo ... il lavoratore ha la facoltà di **revocare** le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità”*
- Co. 4: *“La trasmissione dei moduli ... può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali, dei consulenti del lavoro, delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro nonché degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione”*

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI

- **NOVITA': CO. 7 BIS, ART. 26 D. LGS. 151/2015, INTRODOTTO DAL COLLEGATO LAVORO 2025 (L. 203/2024)**
- **CO. 7-BIS: "In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. Le disposizioni del secondo periodo non si applicano 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".**

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI

- **NOVITA': CO. 7 BIS, ART. 26 D. LGS. 151/2015, INTRODOTTTO DAL COLLEGATO LAVORO 2025 (L. 203/2024)**
- **A COSA È SERVITA L'INTRODUZIONE DI QUESTA NORMA? EVITARE ABUSI - OBIETTIVO RIUSCITO**
- **FARE CHIAREZZA (ANCHE SU TICKET NASPI) - OBIETTIVO NON RIUSCITO**

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI

- **PRIMO DUBBIO: QUALE CONTR. COLL.?**
- IL TESTO DELLA NORMA PARLA DI CCNL
- **NON POSSIBILE PREVISIONE AD HOC DA PARTE DI C.C. INFERIORI (AZIENDALI O TERRITORIALI O DI PROSSIMITÀ)**
- IL CCNL DEV'ESSERE **"APPLICATO"** E NON SOLO APPLICABILE IN BASE AL SETTORE

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI - ART. 26, CO. 7 - BIS D. LGS. 151/15

TEMATICHE APERTE AFFRONTATE DA PRASSI E GIURISPRUDENZA

- DURATA DELL'ASSENZA INGIUSTIFICATA
- 15 GIORNI DI LAVORO O DI CALENDARIO?

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI - ART. 26, CO. 7 - BIS D. LGS. 151/15

DURATA ASSENZA GIUSTIFICATA - PRIMI CONTRASTI TRA PRASSI E
GIURISPRUDENZA

Nota INL prot. n. 579 del 22 gennaio 2025

*“Laddove il datore di lavoro intenda effettuare la comunicazione, dovrà inoltre verificare che l’assenza ingiustificata abbia superato il termine **eventualmente** individuato dal contratto collettivo applicato o che, in assenza di una **specific**a previsione contrattuale, siano trascorsi **almeno quindici giorni** dall’inizio del periodo di assenza.”*

AVV. DANILO VOLPE



VIA SAVONAROLA 9 - 70033 CORATO (BA)
VIA A. MORO 79 - 76011 BISCEGLIE (BT)
f studiostolfavolpe - www.stolfavolpe.it

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI - ART. 26, CO. 7 - BIS D. LGS. 151/15

DURATA ASSENZA GIUSTIFICATA - PRIMI CONTRASTI TRA PRASSI E GIURISPRUDENZA


Interpretazione ripresa e meglio argomentata da MIN. LAV. 27 marzo 2025, circolare n. 6

Per quanto concerne la durata dell'assenza che può determinare la configurazione delle dimissioni per fatti concludenti, il co. 7-bis prevede che la stessa, **in mancanza di specifiche previsioni nel CCNL applicato al rapporto di lavoro, debba essere superiore a quindici giorni. ...**

Quello individuato dalla legge costituisce il termine legale minimo perché il datore – a partire, quindi, dal sedicesimo giorno di assenza – possa darne specifica comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro. Nulla vieta, dunque, che detta comunicazione all'Ispettorato possa essere formalizzata anche in un momento successivo.

AVV. DANILO VOLPE



VIA SAVONAROLA 9 - 70033 CORATO (BA)
VIA A. MORO 79 - 76011 BISCEGLIE (BT)
 [studiostolfavolpe - www.stolfavolpe.it](https://www.stolfavolpe.it)

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI - ART. 26, CO. 7 - BIS D. LGS. 151/15

DURATA ASSENZA GIUSTIFICATA - PRIMI CONTRASTI
TRA PRASSI E GIURISPRUDENZA

MIN. LAV. CIRC. 6/2025

In pratica, secondo il Ministero, prima dei 15 giorni previsti dalla norma, nè il datore può comunicare nulla all'ITL nè possono configurarsi dimissioni per fatti concludenti

AVV. DANILO VOLPE



VIA SAVONAROLA 9 - 70033 CORATO (BA)
VIA A. MORO 79 - 76011 BISCEGLIE (BT)
f studiostolfavolpe - www.stolfavolpe.it

BARI, 27 GENNAIO 2026


LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI - ART. 26, CO. 7 - BIS D. LGS. 151/15

DURATA ASSENZA GIUSTIFICATA - PRIMI
CONTRASTI TRA PRASSI E GIURISPRUDENZA

GIURISPRUDENZA NON SEMPRE SI E'
ADEGUATA A QUESTA LINEA
INTERPRETATIVA

AVV. DANILO VOLPE



VIA SAVONAROLA 9 - 70033 CORATO (BA)
VIA A. MORO 79 - 76011 BISCEGLIE (BT)
 [studiostolfavolpe](https://www.facebook.com/studiostolfavolpe) - www.stolfavolpe.it

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI - ART. 26, CO. 7 - BIS D. LGS. 151/15

DURATA ASSENZA GIUSTIFICATA - PRIMI CONTRASTI TRA PRASSI E GIURISPRUDENZA

4 SENTENZE DI MERITO:

- **Tribunale Trento 5 giugno 2025, n. 87:** l'assenza deve protrarsi almeno per il periodo previsto per il licenziamento disciplinare (nel caso di specie: 4 giorni "lavorativi"); - CONTRASTO CON INL
- **Tribunale Bergamo 9 ottobre 2025, n. 837:** Il CCNL può derogare ai 15 giorni solo in melius per il lavoratore e non è applicabile il termine previsto dal CCNL per il licenziamento disciplinare - CONFORME A INL

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI - ART. 26, CO. 7 - BIS D. LGS. 151/15

DURATA ASSENZA GIUSTIFICATA - PRIMI CONTRASTI TRA PRASSI E GIURISPRUDENZA

4 SENTENZE DI MERITO:

- **Tribunale Milano 29 ottobre 2025, n. 4953:** il termine di riferimento è quello previsto dal CCNL, mentre il termine legale di 15 giorni opera solo in mancanza di previsione contrattuale, e nell'ipotesi in esame si può applicare il diverso termine previsto dal CCNL per il licenziamento disciplinare - **CONTRASTO CON INL**
- **Tribunale Ravenna 11 dicembre 2025, n. 441:** ai fini del co. 7-bis non possono mai rilevare i termini previsti ordinariamente dai contratti collettivi per l'attivazione della procedura di licenziamento disciplinare, inoltre il termine ad hoc previsto dalla contrattazione collettiva non può derogare in peius il termine di 15 giorni previsto dalla norma in esame. - **CONFORME A INL**

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI - ART. 26, CO. 7 - BIS D. LGS. 151/15

Tribunale Milano 29 ottobre 2025, n. 4953

*“La ricorrente sostiene che il termine di assenza ingiustificata debba essere “superiore a quindici giorni”, come previsto dalla legge. Tale interpretazione è frutto di una lettura parziale e decontestualizzata della norma. **Il testo di legge è inequivocabile nello stabilire un criterio alternativo e prioritario: il termine di riferimento è quello “previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro”, mentre il termine legale di quindici giorni opera solo “in mancanza di previsione contrattuale.***

Nel caso di specie, al rapporto di lavoro si applica il CCNL Cooperative Sociali, il cui art. 4, sanziona con il licenziamento disciplinare “le assenze ingiustificate protrattesi per 3 giorni consecutivi.

È questo, dunque, il termine rilevante ai fini dell'applicazione del comma 7-bis dell'art. 26.”

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI - ART. 26, CO. 7 - BIS D. LGS. 151/15

Tribunale Milano 29 ottobre 2025, n. 4953

*“...Il legislatore, nel rinviare alla contrattazione collettiva, ha inteso valorizzare la soglia di tolleranza che le stesse **parti sociali** hanno individuato come critica, ovvero il numero di giorni di assenza la cui gravità è tale da giustificare la sanzione massima della risoluzione del rapporto. La nuova norma non fa altro che mutare la qualificazione giuridica degli effetti di tale condotta, trasformandola da presupposto per un licenziamento datoriale a fatto concludente che manifesta la volontà del lavoratore di recedere.”*

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI - ART. 26, CO. 7 - BIS D. LGS. 151/15

Tribunale Ravenna 11 dicembre 2025, n. 441

- *"...non è in particolare chiarito se il termine di assenza ingiustificata sia quello previsto dai singoli CCNL per attivare la fattispecie disciplinare del licenziamento per motivo soggettivo ... o se piuttosto si tratti di un termine diverso e necessariamente più lungo."*
- *"...la nuova normativa non può sicuramente ricavare una presunzione assoluta di volontà di dimissioni da un comportamento ambiguo - per brevità dell'assenza - del lavoratore"*
- *ai fini del comma 7 bis non potranno mai rilevare i termini previsti dai contratti collettivi per l'attivazione della procedura di licenziamento disciplinare, in quanto termini eccessivamente brevi per poterne indurre, con presunzione legale assoluta, una volontà dimissionaria;*
- *serviranno quindi termini ad hoc previsti dalla contrattazione collettiva che siano sufficientemente ampi dal potersi inferire ad una precisa ed inequivocabile volontà di missionaria (termini necessariamente maggiori a 15 giorni)*

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI - ART. 26, CO. 7 - BIS D. LGS. 151/15

Quali sono le conseguenze in caso di erroneità nella procedura di dimissioni per f.c.???

- **TRIB. BERGAMO:** accertata l'inefficacia risolutiva del comportamento del ricorrente e la sussistenza del rapporto di lavoro tra le parti, (...) s.r.l. va condannata a **risarcire il danno**, pagando a (...) le **retribuzioni non corrisposte** dalla data della efficace messa in mora (19 febbraio 2025; cfr. doc. 11), previa **detrazione di quanto percepito in forza di attività lavorativa medio tempore svolta** (come allegato dalla convenuta e non contestato dal lavoratore), con interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo.

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI - ART. 26, CO. 7 - BIS D. LGS. 151/15

Quali sono le conseguenze in caso di erroneità nella procedura di dimissioni per f.c.???

- **TRIB. RAVENNA:**

- ricorrente chiedeva l'applicazione della disciplina dei licenziamenti
- X il giudice NO: perchè manca non solo l'attivazione di una procedura di licenziamento, ma manca anche la volontà di procedere ad un licenziamento. L'aver il datore di lavoro attivato una procedura risolutiva basata sull'altrui recesso rende evidente l'assenza di un licenziamento sia in senso oggettivo che soggettivo. Questo rende inapplicabili tutte le norme sui licenziamenti (e, dunque, dalla verticale di tutele, alla possibilità di monetizzare la reintegra, al minimo risarcitorio nell'ipotesi in cui il licenziamento fosse qualificabile come nullo per contrarietà a norma imperativa
- Unico rimedio: risarcimento del danno in base agli ordinari criteri civilistici e, dunque parametrato sulla base delle retribuzioni omesse per il periodo di inattività

BARI, 27 GENNAIO 2026

L'EFFETTO DI QUESTE PRIME SENTENZE? CONFUSIONE ASSOLUTA



AVV. DANILO VOLPE



VIA SAVONAROLA 9 - 70033 CORATO (BA)
VIA A. MORO 79 - 76011 BISCEGLIE (BT)
f studiosolfavolpe - www.stolfavolpe.it

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI - ART. 26, CO. 7 - BIS D. LGS. 151/15

SOLUZIONE PRUDENZIALE

- attendere i 15 giorni e poi avviare procedura
- perchè? Per una questione di opportunità
- se si aspetta **solo il decorso del termine del CCNL x ass. ing.**, il rischio è che il lavoratore contesti la procedura e che possa sostenere che non trattavasi di dimissioni per f.c. ma di lic. orale
- se si aspetta **il decorso del termine legale, (15 gg.)**, questo rischio non c'è anche perchè secondo circ. 6/25 INL *"il datore di lavoro non è tenuto, per il periodo di assenza ingiustificata del lavoratore, al versamento della retribuzione e dei relativi contributi."*

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI - ART. 26, CO. 7 - BIS D. LGS. 151/15

SOLUZIONE PRUDENZIALE

- se si vuole, si può inviare una lettera **SOLO AL LAVORATORE**,
dopo il decorso del termine previsto dal CCNL per il lic. discip.
e **prima dei 15 gg.**

ESEMPIO (V. GUIDA C.STUDI ANCL N. 83 DEL 30.5.25)

Data

Egr. Sig.....

.....

.....

A far data dal lei risulta assente dal lavoro senza alcuna autorizzazione da parte nostra né alcuna giustificazione.

La invitiamo a fornirci le sue giustificazioni, avvertendola che tale assenza sarà considerata ingiustificata sin dall'inizio, riservandoci la nostra azienda di adottare le conseguenti determinazioni.

Distinti saluti.

(firma del legale rappresentante o di un suo delegato)

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI - ART. 26, CO. 7 - BIS D. LGS. 151/15

**Altro profilo problematico: come contare i
15 giorni? Di lavoro o di calendario?**

- Min. Lav. circ. 6/2025

I giorni di assenza, in mancanza di ulteriori
specificazioni da parte della norma, possono
intendersi come giorni di calendario, ove non
diversamente disposto dal CCNL applicato

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI - ART. 26, CO. 7 - BIS D. LGS. 151/15

Altro profilo problematico: come contare i 15 giorni? Di lavoro o di calendario?

Giurisprudenza contrastante

- **Tribunale Bergamo 9 ottobre 2025, n. 837:** i giorni sono lavorativi
- **Tribunale di Trento:** dal computo devono essere esclusi i giorni festivi, i riposi settimanali

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI - ART. 26, CO. 7 - BIS D. LGS. 151/15

Avvertenze utili: **LETTERA INIZIALE, OLTRE CHE A ITL, VA INVIATA ANCHE AL LAVORATORE (CIRC. INL 6/25)**

Possibile caso: lavoratore chiede di tornare a lavorare dopo la ricezione della lettera (**Trib. Trento**)


Rifiuto alla ripresa dell'attività lavorativa opposto al dipendente, in mancanza di una presunzione ormai perfezionata, integra un'ipotesi di **licenziamento**.

Fino al completo maturare del termine previsto dalla norma, il datore di lavoro non può legittimamente respingere una richiesta di rientro o una manifestazione di disponibilità alla prestazione da parte del lavoratore.

ECCO PERCHE' E' CONSIGLIABILE ATTENDERE IL DECORSO DEI 15 GIORNI e INVIARE LETTERA AL LAVORATORE (VALEVOLE COME CONT. DISCIPL.)

AVV. DANILO VOLPE



VIA SAVONAROLA 9 - 70033 CORATO (BA)
VIA A. MORO 79 - 76011 BISCEGLIE (BT)
 [studiostolfavolpe - www.stolfavolpe.it](https://www.stolfavolpe.it)

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI - ART. 26, CO. 7 - BIS D. LGS. 151/15

Procedura delle dim. x f.c. non è obbligatoria. Il datore può sempre procedere nella forma ordinaria del lic. per g.c. o g.m.s.

PROCEDURA

ITL destinataria	Quella competente in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro, ovviamente solo se il datore intende far valere le cd. dimissioni di fatto
Verifiche del datore	Il lavoratore deve aver superato il termine previsto dal CCNL o, in assenza di pattuizione collettiva, risultare assente ingiustificato da almeno 16 giorni <u>continuativi</u>

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI - ART. 26, CO. 7 - BIS D. LGS. 151/15

PROCEDURA

Comunicazione all'ITL: modalità e contenuto	Meglio se con PEC all'ITL competente, utilizzando l'apposito format. La comunicazione deve riportare tutte le informazioni a conoscenza del datore sul lavoratore e riferibili non solo ai dati anagrafici ma soprattutto ai recapiti, anche telefonici e di posta elettronica, di cui egli è a conoscenza
Ruolo dell'ITL	Ricevuta la comunicazione del datore, l'ITL può verificare la "veridicità della comunicazione": eventuali accertamenti vanno avviati e conclusi entro 30 giorni dalla ricezione della comunicazione datoriale. La verifica si basa, oltre che sulle informazioni già in possesso dell'ITL e su quelle fornite dal dipendente, anche su quanto potrà riferire altro personale impiegato presso il medesimo datore o altri soggetti; il fine è accertare se effettivamente il lavoratore non si è più presentato presso la sede di lavoro, né ha potuto comunicare la sua assenza

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI - ART. 26, CO. 7 - BIS D. LGS. 151/15

PROCEDURA

L'effetto risolutivo del rapporto non si produce nel caso in cui il lavoratore dimostri (con onere della prova a suo carico), l'impossibilità:

a) per causa di forza maggiore, o

b) per fatto imputabile al datore,

di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.

La norma fa quindi carico al lavoratore l'onere di provare non tanto i motivi a base dell'assenza, bensì l'impossibilità di comunicarli al datore (es.: per ricovero in ospedale) o il fatto di averli comunicati.

Se il lavoratore dimostra quanto sopra (o se l'ITL accerta che la comunicazione del datore non è veritiera), il rapporto non è risolto, e l'ITL comunica l'inefficacia della risoluzione sia al lavoratore - che ha diritto alla ricostituzione del rapporto anche se il datore ha già trasmesso il modello Unilav - sia al datore. Invece, se il lavoratore non risponde all'ITL o le verifiche dell'ente accertano che non vi è alcuna ragione atta a giustificare l'assenza, le dimissioni di fatto sono valide.


**Condizioni
ostative e
conseguenze**

AVV. DANILO VOLPE



STUDIOLEGALE
STOLFA VOLPE

VIA SAVONAROLA 9 - 70033 CORATO (BA)
VIA A. MORO 79 - 76011 BISCEGLIE (BT)

 [studiostolfavolpe - www.stolfavolpe.it](https://www.stolfavolpe.it)

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI - ART. 26, CO. 7 - BIS D. LGS. 151/15

Da quando è efficace la risoluzione del rapporto?

dalla data riportata nel modulo UNILAV, che non potrà essere antecedente alla data di comunicazione dell'assenza all'ITL

Differenza importante quindi rispetto al lic. per giusta causa o gms

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI - ART. 26, CO. 7 - BIS D. LGS. 151/15

Indennità mancato preavviso? Possibile trattenerla da spettanze finali?

SI, si tratta sempre di dimissioni (seppur per f.c.) per le quali il lavoratore non ha rispettato preavviso.

Gg di assenza ingiustificata non possono essere ritenuti preavviso.

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI - ART. 26, CO. 7 - BIS D. LGS. 151/15

istituito su UniLav dal 29 gennaio 2025 il nuovo codice cessazione "**FC - dimissioni per fatti concludenti**".

Nel caso, pertanto, di cessazione del rapporto di lavoro denunciata su UniLav con la causale "FC - dimissioni per fatti concludenti" è precluso l'accesso alla prestazione di disoccupazione NASpl, in quanto tale fattispecie non rientra nelle ipotesi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro. FONTE: CIRCOLARE INPS 154/2025

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI - ART. 26, CO. 7 - BIS D. LGS. 151/15

Attenzione al codice da utilizzare nell'UNILAV
x rischi derivanti da errata qualificazione

Impatto su:

- contribuzione: pagamento o meno del ticket NASPI;
- possibilità o meno per il lavoratore di percepire NASPI

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI - ART. 26, CO. 7 - BIS D. LGS. 151/15

Inps, messaggio 19.2.2025, n. 639

a) in caso di dim. x f.c., se si tratta di un rapporto a tempo indeterminato, il datore non deve versare il contributo (cd. ticket) dovuto per l'interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ex art. 2, co. 31, legge 28.6.2012, n. 92;

b) dal 12.1.2025, le interruzioni del rapporto in esame vanno esposte nel flusso Uniemens con il nuovo codice "1Y", avente il significato di: "Risoluzione rapporto di lavoro articolo 26 D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, comma 7 bis"

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI - ART. 26, CO. 7 - BIS D. LGS. 151/15

Inps, circ. 154/25

a) se dopo l'avvio da parte del datore di lavoro della procedura per dim f.c. il lavoratore rassegna le proprie dimissioni, anche per giusta causa, queste ultime prevalgono sulla procedura di cessazione per fatti concludenti;

b) se il lavoratore rassegna le dimissioni per giusta causa, anche dopo l'avvio della procedura di risoluzione per fatti concludenti, avrà diritto a NASpl, sempre che assolva altresì all'onere probatorio di cui alla circolare n. 163 del 20 ottobre 2003 e che soddisfi i requisiti legislativamente previsti per il riconoscimento dell'indennità di disoccupazione NASpl.

LE DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

circolare n. 163 del 20 ottobre 2003

prevede ipotesi di giusta causa che danno diritto al pagamento della NASPI in favore del lavoratore

1. mancato pagamento della retribuzione;
2. molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
3. modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative (es.: trasferimento a più di 50 km dall'indirizzo di residenza)
4. mobbing;
5. notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione d'azienda
6. trasferimento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive";
7. comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente

BARI, 27 GENNAIO 2026


LE DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

Onere della prova è del lavoratore

se il lavoratore dichiara che si è dimesso per giusta causa, dovrà corredare la domanda di NASPI con una documentazione da cui risulti almeno la sua volontà di "difendersi in giudizio" nei confronti del comportamento illecito del datore di lavoro (allegazione di diffide, esposti, denunce, citazioni, ricorsi d'urgenza ex articolo 700 c.p.c., sentenze ecc. contro il datore di lavoro, nonché ogni altro documento idoneo), impegnandosi a comunicare l'esito della controversia giudiziale e/o extragiudiziale.

AVV. DANILO VOLPE



VIA SAVONAROLA 9 - 70033 CORATO (BA)
VIA A. MORO 79 - 76011 BISCEGLIE (BT)
 [studiostolfavolpe - www.stolfavolpe.it](https://www.stolfavolpe.it)

LE DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

Cosa deve fare il datore se non ritiene sussistente giusta causa?

1. Contestare la giusta causa, per iscritto, con una lettera inviata a INPS, ITL e lavoratore
2. Lettera da inviare immediatamente dopo la ricezione da parte del lavoratore delle dimissioni per g.c.
3. Effettuare comunicazione UNILAV di cessazione rapporto per dimissioni volontarie
4. Trattenere dalle spettanze retributive del lavoratore l'indennità di mancato preavviso

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI - REVOCA DURANTE PERIODO DI PROVA

MIN LAV CIRC. 12/2016

Escludeva la possibilità di revocare le dimissioni qualora queste fossero state rassegnate durante il periodo di prova

BARI, 27 GENNAIO 2026

LE DIMISSIONI - REVOCA DURANTE PERIODO DI PROVA

CASSAZIONE ORDINANZA 24991/2025 - SEGNO OPPOSTO

- si pone in contrasto con MIN LAV perché introduce un'ipotesi derogatoria che la norma non ha previsto.

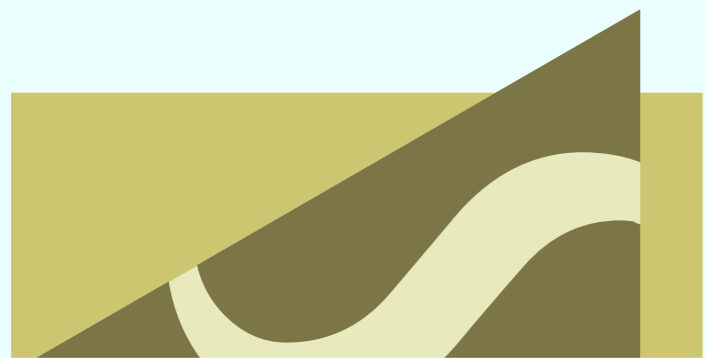
- Il periodo di prova non è ricompreso nelle fattispecie tassative alle quali non si applica l'articolo 26 (tra cui il lavoro domestico e le dimissioni o risoluzioni consensuali intervenute in sede protetta);

l'approdo ministeriale si spinge «oltre una mera attività interpretativa». Del resto, le circolari ministeriali sono atti interni all'amministrazione indirizzati nei confronti del proprio personale, ma incapaci di produrre diritto o di vincolare l'interpretazione del giudice.

LE DIMISSIONI - REVOCA DURANTE PERIODO DI PROVA

Cosa deve fare il C.d.L. in caso di revoca delle dimissioni durante il periodo di prova?

- prendere atto della revoca
- ritenerla valida
- **reintegrare** il lavoratore
- **non retribuirlo e non versare contributi** per gg non lavorati
- rapporto riprenderà dal giorno dell'interruzione e quindi continuerà la prova all'esito della quale il lavoratore potrà anche essere licenziato per mancato superamento della prova
- I GIORNI IN CUI NON HA LAVORATO **NON VALGONO AI FINI DELLA PROVA**



**STUDIO LEGALE
STOLFA VOLPE**

Grazie per l'attenzione

Avv. Danilo Volpe

d.volpe@stolfavolpe.it - 349.4373469

www.stolfavolpe.it

MODELLO DI REGOLAMENTO AZIENDALE Azienda del settore commercio

PARTE PRIMA: NORME AZIENDALI E DI COMPORTAMENTO

Definizioni

La ----- s.r.l. viene - per comodità - definita nel presente regolamento "l'Azienda".

Per CCNL si fa riferimento al Contratto Collettivo di Lavoro, siglato in data 30.03.2015 da Confederazione generale italiana del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle PMI (CONFCOMMERCIO) e Federazione italiana lavoratori commercio, turismo e servizi (FILCAMS-CGIL) Federazione italiana sindacati addetti servizi commerciali, affini e del turismo (FISASCAT-CISL) Unione italiana lavoratori turismo, commercio e servizi (ULTUCS-UIL).

1. Osservanza delle disposizioni

Tutto il personale è tenuto a prendere quotidianamente visione del presente Regolamento aziendale e di osservare scrupolosamente tutte le disposizioni ivi contenute.

Esso viene reso noto a tutti i lavoratori mediante affissione permanente e continuativa all'interno dell'azienda, in luogo accessibile a tutti. Eventuali integrazioni e/o modifiche verranno rese note al personale con le medesime modalità.

Il presente Regolamento non esaurisce l'indicazione di quelli che sono gli obblighi imposti a tutti i dipendenti, restando salva la facoltà dell'Azienda di impartire, verbalmente o per iscritto, direttamente o tramite il personale responsabile, ulteriori disposizioni e/o ordini di servizio, che dovranno quindi essere rigorosamente rispettati e osservati.

2. Orario di lavoro

Il lavoratore deve rispettare l'orario stabilito e presentarsi puntuale sul posto di lavoro.

Non sono ammessi ritardi, se non per comprovate esigenze che andranno tempestivamente comunicate alla direzione aziendale. I ritardi non adeguatamente motivati o del tutto ingiustificati potranno essere oggetto di contestazioni disciplinari ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il dipendente che prevede di arrivare in ritardo, dovrà darne tempestiva comunicazione all'Azienda, anche utilizzando l'apposito numero di cellulare _____

Senza l'autorizzazione del Responsabile il posto di lavoro non può essere abbandonato prima dell'orario stabilito.

Tutte le variazioni di orario (anticipazioni e/o protrazioni dell'orario di lavoro) devono essere autorizzate preventivamente dal Responsabile.

3. Assenze ingiustificate

Non sono consentite assenze ingiustificate.

In caso di assenze impreviste (escludendo, dunque, i periodi di ferie), il personale è tenuto a darne immediata comunicazione alla Direzione Aziendale, anche utilizzando l'apposito numero di cellulare _____.

Entro le 24 ore successive all'assenza, il personale è tenuto a fornire alla Direzione Aziendale idonea documentazione (in caso di malattia, documentazione medica), comprovante i motivi dell'assenza.

Le assenze non adeguatamente giustificate potranno essere oggetto di contestazione disciplinare.

4. Ferie e permessi

Le ferie e i permessi devono essere richiesti tramite apposito modulo di Richiesta ferie/permessi che deve essere compilato dal dipendente, firmato per autorizzazione dal Responsabile e inoltrato all'Ufficio Personale almeno 15 gg prima. Casi eccezionali potranno essere valutati e autorizzati dal Responsabile.

5. Infortunio

In caso di infortunio, il lavoratore infortunato o i colleghi presenti sul posto hanno l'obbligo di informare immediatamente il preposto, il personale incaricato delle emergenze o, in mancanza, la Direzione Aziendale, affinché l'infortunato possa essere sottoposto alle prime cure ed eventualmente trasportato presso i pubblici ospedali o gli ambulatori di pronto soccorso.

I lavoratori infortunati con prognosi superiore a 3 giorni dovranno far pervenire alla Direzione Aziendale la certificazione medica rilasciata dal Pronto Soccorso o dal medico curante entro 24 ore dall'infortunio, compatibilmente con il proprio stato di salute.

I lavoratori infortunati non potranno riprendere la loro attività lavorativa fin quando non avranno presentato apposita certificazione INAIL comprovante la chiusura dell'infortunio e l'idoneità a riprendere l'attività lavorativa.

6. Straordinario

Il lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzato dal proprio responsabile.

Nel caso in cui, per esigenze aziendali, si renda necessario prestare attività lavorativa oltre il normale orario di lavoro, le ore di straordinario verranno accantonate in una banca ore individuale per ciascun lavoratore, ai sensi degli artt. 137 e ss. del CCNL. Per ciascuna ora di lavoro straordinario accantonata in banca ore, l'azienda riconoscerà al dipendente un'ora di riposo compensativo, da usufruirsi nei 3 mesi successivi alla sua maturazione.

Le ore di lavoro straordinario in banca ore non usufruite dal dipendente al termine dei 3 mesi saranno regolarmente retribuite con le maggiorazioni previste dalla legge e contrattazione collettiva.

In caso di impossibilità a prestare lavoro straordinario durante le trasferte, l'azienda metterà a disposizione del lavoratore una navetta per il ritorno presso la sede aziendale o, in alternativa, rimborserà al lavoratore le spese di viaggio tramite autobus.

7. Rilevazione presenze

Tutti i dipendenti devono rilevare la presenza in entrata, nel momento in cui sono pronti ad iniziare il lavoro, ed in uscita, alla fine del turno.

È fatto espresso divieto di rilevare la presenza per conto di un collega.

Il dipendente che rompe o smarrisce il proprio badge aziendale è tenuto a comunicarlo tempestivamente fornendo una dichiarazione di smarrimento all'ufficio personale che provvederà alla sostituzione e all'addebito in busta paga del relativo costo.

Il dipendente che, per qualche ragione non possa timbrare è tenuto a compilare, al fine di regolarizzare la propria posizione, il modulo di Giustificazione omessa timbratura indicando la data e l'ora della mancata timbratura. Il suddetto modulo deve essere firmato per autorizzazione dal Responsabile e inoltrato all'Ufficio Personale con sollecitudine e, comunque, entro il giorno successivo cui si riferisce l'omessa timbratura.

8. Uso del telefono

È vietato, salvo autorizzazioni da parte della Direzione, l'uso di apparecchiature telefoniche personali per uso personale durante l'orario di servizio: la violazione di tale divieto potrà essere punita con contestazioni disciplinari.

9. Trasferte

Missioni e trasferte, così come l'utilizzo del proprio mezzo, devono essere preventivamente autorizzati dal proprio responsabile, con il quale devono essere concordate in linea di massima le spese relative.

I dipendenti autorizzati ad effettuare le trasferte dovranno comunicare preventivamente per iscritto la targa, la marca, il modello (con cilindrata) e l'alimentazione del mezzo utilizzato compilando un'autocertificazione e allegando copia del Libretto di circolazione. Tale documentazione dovrà essere consegnata all'ufficio del Personale.

I dipendenti che hanno effettuato trasferte con il proprio mezzo potranno richiedere il rimborso tramite il modello di Richiesta rimborso spese/km, opportunamente compilato, firmato per autorizzazione dal proprio responsabile e inoltrato all'ufficio del Personale.

Per le trasferte preventivamente autorizzate ed effettuate con il proprio mezzo è prevista un'indennità chilometrica come da tariffa ACI per percorrenze annue pari a 30.000 km, con un rimborso minimo di € 0,30/km.

Per i viaggi compiuti con il proprio mezzo, le distanze si computano dall'effettivo luogo di partenza.

Spetta, inoltre, il rimborso delle spese per:

- l'eventuale pedaggio autostradale, se documentato;
- l'eventuale custodia del mezzo, se documentato;
- gli eventuali pranzi o cene o pernottamento, se documentate e preventivamente autorizzate.

Per le trasferte che richiedano più giorni di lavoro nella medesima sede, ciascun dipendente potrà alternativamente far ritorno presso la sede aziendale al termine del turno, con regolare rimborso delle spese di viaggio sostenute, oppure pernottare in loco presso un alloggio messo a disposizione dall'azienda. In entrambi i casi, il lavoratore è tenuto ad informare tempestivamente della sua scelta l'Azienda.

Qualora, nel corso di una medesima trasferta, taluni lavoratori portino a termine le proprie mansioni prima degli altri lavoratori, essi potranno - alternativamente - attendere in loco che il resto della squadra termini il lavoro oppure far ritorno presso la sede aziendale, mediante trasporto pubblico a spese dell'azienda.

10. Spese di rappresentanza

Le funzioni di rappresentanza, salvo specifiche e temporanee autorizzazioni, sono esclusivamente riconosciute a Dirigenti e Amministratori della Società e devono in ogni caso essere autorizzate.

11. Cambio turno

I turni stabiliti dal Responsabile operativo devono essere rispettati. I dipendenti che, per motivi validi, necessitano di cambiare il proprio turno devono richiederlo preventivamente compilando l'apposito modello di Richiesta cambio turno e consegnandolo al proprio Responsabile operativo.

All'interno di questo modulo devono specificare la data e le modalità del cambio, oltre al nominativo del/la collega che effettuerà il cambio.

La richiesta verrà firmata per autorizzazione dal Responsabile operativo.

12. Utilizzo di personale in deroga al contratto

Ciascun dipendente è tenuto a svolgere esclusivamente le mansioni previste nel proprio contratto di lavoro ed attinenti alla propria qualifica professionale, salvo espressa deroga e autorizzazione del responsabile operativo o della Direzione aziendale. Lo svolgimento di mansioni e attività non in linea con quanto stabilito nel contratto di lavoro potrà essere oggetto di contestazione disciplinare ed eventualmente di richieste di risarcimento dei danni subiti dalla società.

13. Cessazione del rapporto di lavoro

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, le spettanze di fine rapporto verranno pagate tramite bonifico bancario.

Al momento della cessazione del rapporto di lavoro i dipendenti sono tenuti a riconsegnare al proprio Responsabile il seguente materiale:

- tesserino di riconoscimento;
- badge;
- uniforme
- eventuali chiavi ed altro materiale aziendale in dotazione.

14. Igiene, prevenzione degli infortuni, tutela della salute

La protezione della salute e la prevenzione degli infortuni richiedono la massima collaborazione di tutto il personale. A tal fine, ogni lavoratore è obbligato a rispettare tutte le procedure antinfortunistiche ed igieniche predisposte dalla società e, in particolare, a rispettare quanto stabilito nel Documento di Valutazione dei Rischi di cui al d.lgs. 81/2008 e nel Modello di Organizzazione e Gestione di cui al d.lgs. 231/2001.

È fatto espresso divieto a tutto il personale di modificare o omettere le suddette procedure di sicurezza. In ogni caso, il comportamento di tutti i lavoratori dovrà essere improntato alla massima diligenza e professionalità, dovrà mettere in pratica quanto appreso nel corso dell'attività di formazione ed addestramento e, comunque, essere conforme alle direttive impartite dai responsabili aziendali.

Ogni dipendente deve sottoporsi alle visite mediche di controllo previste dalla normativa vigente.

I dispositivi di protezione delle attrezzature aziendali devono essere utilizzati conformemente alle istruzioni e in nessun caso devono essere tolti o modificati senza il permesso della Direzione.

I lavoratori dovranno utilizzare sempre e in modo adeguato tutti i dispositivi di protezione individuali (DPI) in dotazione, quali: calzature, occhiali, schermi, guanti, guanti antitaglio, camici monouso, mascherine, visiere, ecc.

Ogni responsabile è tenuto a vigilare sulla corretta adozione delle disposizioni in materia d'igiene e sicurezza.

Chi accerta danni o difetti a immobili, macchinari o altri impianti aziendali, a dispositivi o equipaggiamenti di protezione deve comunicarlo tempestivamente.

È vietato fumare nell'azienda.

Durante il lavoro è vietato il consumo di prodotti o preparati alimentari.

Durante il lavoro è vietato il consumo di bevande alcoliche o di altri prodotti inebrianti.

Le istruzioni particolari della Direzione concernenti determinati posti di lavoro o determinate occupazioni sono da considerare come parte integrante del presente regolamento e devono quindi essere rispettate rigorosamente.

15. Immagine aziendale

I lavoratori sono tenuti ad eseguire coscienziosamente il lavoro a loro affidato e a trattare con cura sia il materiale, sia gli impianti aziendali, sia gli eventuali i macchinari e utensili utilizzati.

Il lavoratore è responsabile dei danni che cagiona intenzionalmente o per negligenza.

Il dipendente / collaboratore, per l'esecuzione del proprio incarico, è obbligato ad indossare un abbigliamento decoroso e consono con le direttive aziendali.

Deve avere altresì un aspetto conforme alle norme igienico-sanitarie e deve mantenere nei confronti di terzi e dei suoi colleghi un atteggiamento rispettoso che proietti verso l'esterno un'immagine d'alta professionalità, competenza ed educazione.

Il lavoratore è, insieme ai locali dell'azienda, il principale punto di contatto attraverso il quale l'azienda si propone al suo pubblico.

Le azioni od omissioni che danneggiano l'immagine aziendale potranno essere oggetto di contestazione disciplinare.

Il lavoratore deve tenere un comportamento consono allo svolgimento della sua attività e in particolare:

- usare modi cortesi con il pubblico e con il personale delle aziende clienti;
- rispettare le disposizioni interne delle aziende clienti, presso le quali svolge la propria attività;
- non trarre profitto in qualunque modo, con danno dell'Azienda, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli, non svolgere attività né assumere incarichi contrari agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi della normativa vigente.

PARTE SECONDA: REGOLAMENTO DI DISCIPLINA

Il presente regolamento disciplinare viene emanato ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della L. 300/1970, nonché degli artt. 239 e seguenti del CCNL.

Potrà formare oggetto di contestazione ed eventualmente sanzione disciplinare qualsiasi violazione delle norme aziendali e di comportamento, nonché qualsiasi violazione dei doveri dei lavoratori contenuti nel CCNL e, comunque, ogni violazione dei doveri di obbedienza, diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile.

1. Procedura di contestazione

Ai sensi dell'art. 7 della L. 300/1970, l'Azienda, prima di adottare qualsiasi sanzione disciplinare, dovrà preventivamente contestare la presunta inadempienza al lavoratore per iscritto, con la sola esclusione del biasimo verbale.

L'azienda ha facoltà di sospendere il lavoratore dal lavoro e dalla retribuzione anche in via meramente cautelare, nei casi in cui il procedimento possa concludersi con la sanzione del licenziamento con o senza preavviso. Nei casi in cui il procedimento non si concluda con la sanzione del licenziamento, il lavoratore avrà diritto alle retribuzioni spettanti per il periodo di sospensione.

A seguito della contestazione scritta dell'addebito, il lavoratore dovrà far pervenire all'Azienda le proprie giustificazioni entro e non oltre 5 giorni dalla ricezione della lettera di contestazione. Entro il medesimo termine, il lavoratore ha altresì la facoltà di chiedere di essere sentito di persona dall'Azienda, con l'assistenza di un rappresentante sindacale o di un professionista cui conferisca mandato.

In mancanza di giustificazioni entro tale termine o qualora le giustificazioni fornite non siano ritenute adeguate, l'Azienda potrà liberamente adottare la sanzione disciplinare ritenuta più opportuna.

2. Sanzioni disciplinari

L'Azienda potrà applicare le seguenti sanzioni disciplinari, ai sensi dell'art. 238 del CCNL:

- A. Biasimo verbale, nei casi di infrazioni molto lievi, fra le quali, a mero titolo esemplificativo:
 - a. Lieve ritardo nell'inizio della prestazione lavorativa (non oltre 5 minuti);
 - b. Lieve cessazione anticipata della prestazione rispetto al normale orario di lavoro (non oltre 5 minuti);
- B. Biasimo scritto, a mero titolo esemplificativo, in caso di:
 - a. Lieve diverbio con i colleghi di lavoro;
 - b. Lievi danni alle attrezzature aziendali per colpa del lavoratore (fermo restando il risarcimento del danno);
 - c. Lievi inadempienze o inosservanze delle disposizioni di servizio che non causino danni rilevanti per l'azienda;
 - d. Ritardo nell'inizio del lavoro superiore ai 5 minuti e non superiore a mezz'ora;
 - e. Recidiva nelle infrazioni punibili con il biasimo verbale;
- C. Multa per un importo non superiore a 4 ore di retribuzione, a mero titolo esemplificativo, in caso di:
 - a. Ritardo superiore alla mezzora e inferiore ad un'ora;
 - b. Assenza ingiustificata dal lavoro fino a 3 giorni;
 - c. Utilizzo del telefono cellulare sul posto di lavoro e durante l'orario di lavoro;
 - d. Negligenza nell'effettuazione della prestazione lavorativa;
 - e. Diverbio con i colleghi di lavoro;
 - f. Inosservanza delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro o dell'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, che non abbia causato pericolo per l'incolumità propria e dei colleghi di lavoro
 - g. Recidiva nelle infrazioni punibili con biasimo verbale o biasimo scritto;
- D. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo massimo di 10 giorni, a mero titolo esemplificativo, in caso di:
 - a. Ritardo nell'inizio del lavoro di oltre 1 ora;
 - b. Ingiustificata interruzione o sospensione della prestazione lavorativa, con abbandono del posto di lavoro;
 - c. Danni rilevanti all'attrezzatura aziendale, con responsabilità del lavoratore, fermo restando il risarcimento del danno;
 - d. Presentarsi sul luogo di lavoro o comunque eseguire la prestazione di lavoro in stato di manifesta ubriachezza;
 - e. Insubordinazione verso i propri superiori gerarchici;
 - f. Grave inosservanza delle disposizioni di servizio o negligenza nell'effettuazione della prestazione lavorativa, che provochi danni non rilevanti all'Azienda;
 - g. Recidiva oltre la terza volta delle infrazioni normalmente punite con la multa;
- E. Licenziamento con preavviso, a mero titolo esemplificativo, in caso di:
 - a. Gravi offese o comportamento gravemente scorretto nei confronti dei colleghi di lavoro o dei superiori gerarchici;
 - b. Gravi danni all'attrezzatura aziendale, procurati con dolo o colpa grave dal lavoratore, fermo restando il risarcimento del danno;
 - c. Divulgazione dei segreti di confezione, fabbricazione e delle relative procedure quando queste possano arrecare pregiudizio agli interessi dell'Azienda;

- d. Grave inosservanza delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro o dell'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, tale da mettere in pericolo l'incolumità propria e dei colleghi di lavoro;
 - e. Falsa attestazione di presenza, commessa con dolo;
 - f. Recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
 - g. Recidiva di comportamenti per i quali sia stata comminata la sanzione della sospensione;
 - h. Grave inosservanza delle disposizioni di servizio o negligenza nell'effettuazione della prestazione lavorativa, che provochi danni rilevanti all'Azienda o alla sua immagine;
- F. Licenziamento senza preavviso, per inadempienze tali da non consentire la prosecuzione neanche temporanea del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 c.c., fra le quali, a mero titolo esemplificativo:
- a. Assenza ingiustificate per oltre tre giorni consecutivi;
 - b. Presentarsi a lavoro o comunque svolgere la prestazione di lavoro sotto l'effetto di sostanze stupefacenti;
 - c. Ingiustificata interruzione o sospensione della prestazione di lavoro con abbandono del posto di lavoro, quando ciò possa provocare pregiudizio o pericolo per persone o beni aziendali;
 - d. Grave insubordinazione o inosservanza delle disposizioni di servizio che possa provocare pregiudizio o pericolo per persone o beni aziendali;
 - e. Risse o vie di fatto durante l'orario di lavoro;
 - f. Appropriazione indebita di beni o denaro aziendale o di terzi;
 - g. Svolgimento di qualsivoglia attività lavorativa durante l'assenza per infortunio o malattia;
 - h. Esecuzione, in concorrenza con l'attività aziendale, di attività lavorativa (autonoma o subordinata), per conto proprio o di terzi, al di fuori dell'orario di lavoro;
 - i. Trafugamento o diffusione di documenti riservati aziendali o grave violazione del segreto d'ufficio.