BOLLER CLAUDIO
DI STEFANO FRANCA

CENTRO GIUSLAVORISTICO TREVISO
STUDIO CONSULENTI DEL LAVORO

Informative dello Studio - riservata ogni riproduzione

Treviso, 01.07.2017

Il LICENZIAMENTO DI UN DIPENDENTE

Licenziare un dipendente significa recedere dal contratto di lavoro per volontà del datore; si tratta però di un atto estremo, normalmente prima bisognerebbe mettere in atto tutte le possibili soluzioni per evitarlo.

Diversamente dalle dimissioni, atto volontario del dipendente di risolvere il rapporto, nel licenziamento non sempre è possibile agire, innanzitutto sono vietati i licenziamenti per: ragioni di credo politico, sindacale, religioso, raziale, lingua, sesso, partecipazione a scioperi (si tratta di licenziamenti discriminatori, quindi nulli).

Inoltre vige il divieto di licenziamento nell'anno di matrimonio, e il divieto per lavoratrici in gravidanza e fino ad un anno di vita del bambino e per il padre lavoratore nel caso abbia usufruito di congedo di paternità.

È invece ammessa la libera recedibilità (senza necessità di specifica motivazione) per i lavoratori domestici, i lavoratori in prova, i lavoratori in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia.

In tutti gli altri casi, l'azienda può procedere al licenziamento per giusta causa in tronco cioè senza preavviso (si tratta di un fatto così grave che non permetta il proseguo del rapporto nemmeno provvisoriamente) e per giustificato motivo con preavviso.

Il giustificato motivo è "oggettivo" se attiene l'organizzazione o motivi economici dell'azienda, è invero "soggettivo" se attiene a motivi legati al lavoratore (licenziamento disciplinare).

Ogni licenziamento deve sempre essere intimato per iscritto (il licenziamento orale è nullo) e contenere l'indicazione dei motivi che lo sostengono; si tratta di atto recettizio pertanto ha valore dal momento in cui il lavoratore ne viene a conoscenza.

Il licenziamento soggettivo o disciplinare deve essere sempre fare seguito ad una procedura obbligatoria (art.7 L.300/70): la contestazione del fatto, attesa di alcuni giorni perché il lavoratore possa difendersi, lettera di sanzione.

Il licenziamento per ragioni produttive od economiche, oggettivo, ha procedure diverse a seconda che l'azienda abbia più di 15 dipendenti o meno di 15 dipendenti; cambiano anche le conseguenze in caso di licenziamento illegittimo e di licenziamento di lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015 o successivamente a tale data (jobs act).

Si ricorda che tutte le circolari predisposte sono anche direttamente scaricabili dal sito www.studioboller.it nella sezione riservata alle aziende.

L'argomento è stato qui trattato volutamente in modo sintetico e semplificato ad uso esclusivo dei clienti dello studio. Si rimane a disposizione per ogni eventuale ulteriore chiarimento e si porgono cordiali saluti

Formazione Continua

Via Dei Dall'Oro 29 – 31100 TREVISO Telefono +39 0422 - 547597 / 410235 Fax +39 0422 - 583263
E- Mail: info@studioboller.it - PEC: c.boller@pec.studioboller.it sito internet www.studioboller.it
Amministrazione del Personale, Gestione paghe e Contributi, Vertenze sindacali e conciliazioni