



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Lettera di licenziamento: quando è legale?

Autore: Redazione | 10/11/2020



Quando il datore di lavoro comunica al dipendente la cessazione del rapporto di lavoro, deve indicare i motivi.

Hai ricevuto una lettera di licenziamento. I motivi del recesso indicati nella comunicazione ti appaiono molto generici. Ti chiedi se questo licenziamento sia

legittimo o se, invece, sia possibile impugnarlo. La tutela del lavoratore contro il licenziamento illegittimo è stata introdotta, nel nostro ordinamento, con un percorso ad ostacoli fatto di riforme e controriforme.

Di solito, l'attenzione del lavoratore, in caso di licenziamento, si concentra sulla sua legittimità. Spesso, invece, i profili che rendono illegittimo il recesso datoriale vanno rinvenuti nella comunicazione di licenziamento. Infatti, la legge specifica come deve essere scritta la **lettera di licenziamento** e **quando è legale**.

La comunicazione del recesso svolge, infatti, un ruolo molto importante poiché consente al lavoratore di conoscere le ragioni che lo hanno determinato e, dunque, di verificare se lo stesso è legittimo o meno.

Licenziamento: che cos'è?

Ogni rapporto contrattuale ha un principio ed una fine. La stessa regola si applica anche al **contratto di lavoro subordinato**. Ma come cessa il rapporto di lavoro?

La chiusura del rapporto di lavoro può avvenire con tre diversi atti:

- dimissioni del lavoratore;
- **licenziamento**;
- risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Il licenziamento è, dunque, l'atto con cui il datore di lavoro, in modo unilaterale, risolve il rapporto di lavoro e "lascia a casa" il lavoratore.

Licenziamento: come deve essere comunicato?

Per molti anni, la disciplina del **recesso dal rapporto di lavoro** era identica sia per il lavoratore che per il datore di lavoro. Entrambi, infatti, sulla base di una norma del codice civile **[1]**, potevano recedere dal rapporto di lavoro rispettando il periodo di preavviso previsto dalla legge, dagli usi o dal contratto collettivo di lavoro applicato.

Lavoratore e datore di lavoro non dovevano, dunque, spiegare il motivo per il quale volevano chiudere il rapporto ma solo rispettare il preavviso.

Negli anni '60 è stata, invece, introdotta una disciplina di tutela del lavoratore contro il **licenziamento illegittimo [2]**. In sostanza, tale normativa prevede che il datore di lavoro può licenziare il dipendente solo se c'è una giusta causa o un giustificato motivo. Al rispetto del preavviso si aggiunge dunque, per il datore di lavoro, un ulteriore requisito per recedere dal rapporto di lavoro che attiene alle ragioni giustificative che hanno reso necessario il licenziamento. Tali motivazioni devono essere esplicitate nella **lettera di licenziamento**, ossia, la comunicazione scritta con cui il datore di lavoro informa il dipendente della chiusura del rapporto di lavoro.

La legge impone, quindi, che il licenziamento sia comunicato:

1. con una comunicazione scritta;
2. esplicitando i motivi che lo hanno reso necessario;
3. attraverso qualsiasi mezzo idoneo a garantire la ricezione da parte del lavoratore.

I **motivi del licenziamento**, dopo la riforma Fornero **[3]**, devono essere comunicati contestualmente al licenziamento. Nella precedente disciplina, invece, la lettera di licenziamento poteva anche essere priva di motivazione e il datore di lavoro era obbligato ad esplicitare le ragioni del recesso solo previa apposita richiesta del dipendente.

Lettera di licenziamento: quanto devono essere dettagliati i motivi?

A seguito della riforma del 2012, oggi, il datore di lavoro, nella medesima lettera con cui comunica il licenziamento, deve anche illustrare i motivi che lo hanno reso necessario. Spesso, tuttavia, nelle lettere di licenziamento, le ragioni sono illustrate in modo abbastanza generico, senza entrare troppo nel merito.

Può essere sufficiente una motivazione vaga? Quanto devono essere dettagliati i motivi di licenziamento? Il tema è stato affrontato più volte dalla giurisprudenza. In particolare, in diverse sentenze, la Cassazione ha affrontato tale tematica con riferimento al **licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica del dipendente alla mansione**. In questo caso l'azienda licenzia un dipendente perchè lo ha assunto per svolgere un certo lavoro e la sua attuale condizione fisica

non glielo permette.

Tale licenziamento è legittimo se:

- il medico competente ha certificato l'assoluta e permanente inidoneità fisica del lavoratore alla mansione;
- il datore di lavoro ha verificato la possibilità di **reimpiegare il lavoratore** in altro ruolo (obbligo di repechage).

In questo caso, quanto dettagliata deve essere la lettera di licenziamento?

La Cassazione ha, anche di recente, chiarito che il datore di lavoro deve specificare le **ragioni del recesso**, ma non è obbligato ad illustrare in modo analitico tutti gli elementi di fatto e di diritto che sono alla base del licenziamento. Infatti, l'onere di provare il motivo addotto, anche previo deposito della documentazione necessaria, sorge solo nell'eventuale causa promossa dal lavoratore per **impugnare il licenziamento [4]**.

Nella lettera di licenziamento per [sopravvenuta inidoneità fisica del dipendente alla mansione](#), dunque, è sufficiente indicare la ragione del recesso senza dover indicare gli estremi del certificato medico di inidoneità né è obbligatorio specificare che il repechage ha dato esito negativo. Tutto ciò sarà provato in giudizio.

Note

[1] Art. 2118 cod. civ. **[2]** L. 604/1966. **[3]** Art. 1 co. 37 L. 92/2012. **[4]** Cass. n. 16795 del 6.08.2020.