



**LA LEGGE PER TUTTI**  
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

# Licenziamento orale: quali diritti per il lavoratore?

Autore: Massimo Coppin | 11/07/2021



*Hai subito un licenziamento orale? Questo articolo spiega quali sono i tuoi diritti nei confronti del datore di lavoro e in che modo farli valere.*

Il licenziamento è sempre duro da digerire per un lavoratore. Ma, rispetto a un episodio così traumatico, bisogna mantenere il sangue freddo, soprattutto per

capire se il licenziamento è stato intimato legittimamente oppure no. Nel **licenziamento orale, quali sono i diritti del lavoratore**? Molti datori di lavoro, pur di liberarsi di un dipendente, non vanno troppo per il sottile e decidono di rescindere il rapporto lavorativo per motivazioni o con modalità che l'ordinamento non considera validi.

In effetti, sono lontani, fortunatamente, i tempi in cui il "padrone" poteva licenziare un suo dipendente *ad nutum*, cioè con un semplice cenno del capo. Ciò perché, sin dagli anni '60 del secolo scorso, il nostro ordinamento prevede, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del datore, una serie di garanzie e di salvaguardie per il lavoratore, a evitare che il licenziamento venga intimato in maniera arbitraria o, comunque, in violazione dei più basilari diritti del dipendente.

Il licenziamento, per essere considerato valido ed efficace, deve fondarsi su una giusta causa o su un giustificato motivo (soggettivo o oggettivo).

## **Quali effetti produce il licenziamento orale?**

In mancanza di giusta causa o di giustificato motivo, il licenziamento è considerato illegittimo dalla legge.

Tra le ipotesi di licenziamento illegittimo vi è quella del **licenziamento orale**, ossia non comunicato per iscritto dal datore di lavoro. Infatti, la normativa sui licenziamenti individuali impone al datore di comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro **[1]**. Se non viene osservata la **forma scritta**, il licenziamento è inefficace, in quanto non idoneo a interrompere il rapporto di lavoro in corso, con la conseguenza che il datore dovrà proseguire nel pagamento della retribuzione.

In realtà, una recente pronuncia della Corte di Cassazione ha stabilito che il licenziamento orale, mancando di un requisito essenziale - cioè la forma scritta - deve ritenersi del tutto inesistente o, per lo meno, nullo **[2]**.

## **Quali sono le tutele per il lavoratore**

# licenziato verbalmente?

Al **licenziamento verbale** si applica la tutela reintegratoria piena **[3]** e ciò indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda (cioè se essa abbia almeno 15 dipendenti oppure no). In base a tale forma di tutela, il lavoratore ha diritto a:

- essere reintegrato nel posto di lavoro;
- essere risarcito con una somma pari all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, relativa al periodo che va dal giorno del licenziamento a quello dell'effettivo **reintegro**, detratti gli importi eventualmente percepiti per lo svolgimento di altri lavori. In ogni caso, la somma versata dal datore di lavoro a titolo di **risarcimento** non può essere inferiore a cinque mensilità retributive;
- beneficiare del versamento dei **contributi assistenziali e previdenziali**, anch'essi calcolati dal giorno del licenziamento a quello del ritorno al posto di lavoro;
- chiedere, in luogo della **reintegra**, il pagamento di un'indennità sostitutiva, corrispondente a quindici mensilità della retribuzione globale di fatto.

Come è noto, la disciplina dei licenziamenti è stata profondamente modificata dal cosiddetto Jobs Act e dal relativo decreto di attuazione, che ha introdotto nel nostro ordinamento il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti **[4]**.

Tuttavia, le sanzioni previste in caso di licenziamento intimato verbalmente – sopra elencate – non ha subito modifiche sostanziali, se non per un aspetto: l'indennità risarcitoria e quella sostitutiva della reintegra, che prima del Jobs Act erano calcolate sulla retribuzione globale maturata dal lavoratore nel periodo intercorrente tra la data del **licenziamento illegittimo** e quella del reintegro nel posto di lavoro, attualmente sono computate sulla base dell'ultima retribuzione di riferimento per il **calcolo del trattamento di fine rapporto**.

## L'impugnazione del licenziamento

Il termine entro il quale il dipendente può presentare **ricorso al giudice del lavoro contro il licenziamento orale** è di cinque anni, non di 60 giorni (come

accade invece per le ipotesi di licenziamento invalido.

Tale eccezione è prevista, oltre che dalla legge **[5]**, anche dalla giurisprudenza, la quale - considerando il **licenziamento intimato in forma orale**, dunque manchevole di un requisito essenziale quale la forma scritta, radicalmente nullo e non semplicemente invalido - ritiene applicabile, per l'appunto, il termine di prescrizione di cinque anni.

Per quanto riguarda l'**onere della prova**, il lavoratore dovrà dimostrare al giudice soltanto di essere stato estromesso dal rapporto lavorativo (dunque, potrebbe essere utile per quest'ultimo inviare all'azienda una lettera raccomandata con avviso di ricevimento nella quale egli, premesso di essere stato allontanato dal datore di lavoro, dichiara di restare a disposizione per la ripresa dell'attività); dal canto proprio, il datore sarà tenuto a provare la validità della risoluzione del rapporto (perché, per esempio, il dipendente si è dimesso oppure il licenziamento è stato effettivamente comunicato per iscritto).

## **Note**

**[1]** Art. 2 L. 604/1966. **[2]** Cass. ordinanza n. 523 dell'11.01.2019. **[3]** Art. 18 dello Statuto dei lavoratori (L. 300/1970), come modificato dal D.Lgs. 23/2015. **[4]** D. Lgs. 23/2015. **[5]** Art. 32 co. 2 L. 183/2010 ("Collegato lavoro").