

Licenziamento: la decorrenza in caso di giusta causa

27 SETTEMBRE 2022

L'efficacia del licenziamento per giusta causa retroagisce al momento della contestazione degli addebiti. Se un dipendente ha continuato a lavorare nel periodo intercorrente tra la data di contestazione dell'addebito e la data di notifica del licenziamento, qual è la data da cui far decorrere la cessazione del rapporto di lavoro ai fini sia comunicativi (modello UniLav di cessazione) che elaborativi (prospetto paga di fine rapporto), considerato che il licenziamento per giusta causa non presuppone il periodo di preavviso? Vale la data della contestazione disciplinare oppure quella dell'ultimo giorno effettivo di lavoro? In caso di licenziamento decorrente dalla data di contestazione, come retribuire i giorni di lavoro prestatato dal dipendente, includendo le maggiorazioni su turni, il rateo di tredicesima eccetera?

Ultimo aggiornamento del 12-10/22



QUESITO CON RISPOSTA A CURA DI



Giovanna Riviera
Avvocato

Qualora sussista una giusta causa di licenziamento, che si sostanzia in un comportamento del lavoratore talmente grave da non consentire la prosecuzione anche solo provvisoria del rapporto e che, pertanto, autorizza il datore di lavoro al recesso immediato, gli effetti del provvedimento espulsivo si producono dal giorno stesso della contestazione dell'addebito, come si evince dall'articolo 1, comma 41, della legge 92/2012, salva tuttavia la facoltà, per il datore di lavoro, di escludere l'effetto retroattivo e, quindi, di far coincidere l'efficacia del licenziamento con la comminazione stessa del provvedimento espulsivo. Detto questo, si segnala che, ai fini della comunicazione al Centro per l'impiego, con modello UniLav, della cessazione del rapporto di lavoro, il termine di cinque giorni previsto in tale caso non decorre dalla contestazione dell'addebito disciplinare, bensì dall'esito del procedimento con l'effettiva risoluzione del rapporto. In tali termini si è espresso il ministero del Lavoro e delle politiche sociali con la nota del 12 ottobre 2012 n. 37/0018273, preordinata a superare le incertezze derivanti dalla previsione, nel citato articolo 1 della legge 92/2012, che il licenziamento disciplinare doveva ritenersi produttivo di effetti dalla contestazione di addebito. Come osservato dal Ministero, gli effetti retroattivi del licenziamento non

incidono sui termini di effettuazione della comunicazione al Centro per l'Impiego. Analogamente, si considera l'esito del procedimento disciplinare, con l'effettiva risoluzione del rapporto, per l'elaborazione del prospetto paga, che tuttavia, nel caso di licenziamento per giusta causa, non conterrà l'indennità sostitutiva del preavviso ma sarà comprensivo di eventuali ferie e permessi residui, ratei residui di tredicesima e quattordicesima mensilità e trattamento di fine rapporto maturato.
