

Differenza fra licenziamento per giusta causa e giustificato motivo

(Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/>)

Qual è la differenza fra licenziamento per giusta causa e giustificato motivo. Vediamo le conseguenze a livello economico e sul preavviso.



Nel rapporto di lavoro il licenziamento è l'atto con cui l'azienda manifesta la sua intenzione di risolvere il contratto a prescindere dalla volontà del dipendente, tuttavia il recesso dal rapporto di lavoro non è un atto univoco, ma vi è differenza fra licenziamento per giusta causa e giustificato motivo. Le dimissioni viceversa si distinguono dal licenziamento perché in questi casi l'intenzione di interrompere il rapporto è del solo dipendente.

In questa guida andremo a vedere nel dettaglio qual è la differenza tra giusta causa e giustificato motivo oggettivo o soggettivo nel licenziamento individuale.

Sommario

- [1 Licenziamento per giusta causa e giustificato motivo \(oggettivo o soggettivo\)](#)
 - [1.1 Licenziamenti disciplinari per giusta causa o giustificato motivo soggettivo](#)
 - [1.2 Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo](#)
- [2 Differenza fra licenziamento per giusta causa e giustificato motivo](#)
 - [2.1 Cessazione immediata del rapporto](#)
 - [2.2 Cessazione con preavviso](#)
 - [2.3 Lettera di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo](#)
 - [2.4 Unilav](#)
- [3 Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo: ticket licenziamento sempre dovuto](#)

Licenziamento per giusta causa e giustificato motivo (oggettivo o soggettivo)

Trattandosi di un recesso unilaterale da parte del datore di lavoro, a tutela del lavoratore, il licenziamento deve trovare fondamento in un determinato evento, riguardante:

- la condotta del dipendente,
- l'attività produttiva o l'organizzazione del lavoro.

Nel primo gruppo rientrano i licenziamenti per giusta causa (GC) o giustificato motivo soggettivo (GMS). Al secondo appartengono invece i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (GMO).

Licenziamenti disciplinari per giusta causa o giustificato motivo soggettivo

I licenziamenti per giusta causa e quelli per giustificato motivo soggettivo rientrano nella categoria dei "licenziamenti disciplinari" dal momento che vengono intimati per ragioni connesse alla condotta del lavoratore, tali da ledere il vincolo fiduciario che lega azienda e dipendente.

Prima di intimare un licenziamento disciplinare, il datore deve seguire un'apposita procedura che prevede:

- affissione del codice disciplinare in azienda;
- contestazione dell'addebito al dipendente;
- concessione di un termine al dipendente per presentare le sue giustificazioni (5 giorni);
- audizione difensiva del dipendente se richiesta;
- accoglimento delle giustificazioni del dipendente o intimazione del licenziamento;

Leggi anche: [Licenziamento disciplinare: tutto quello che c'è da sapere](#)

Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo

Quando invece il licenziamento è legato a eventi riguardanti l'attività produttiva o l'organizzazione del lavoro si è nell'alveo dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo. Il licenziamento per GMO può essere anche plurimo, quindi riguardare più di un lavoratore, ma non va confuso con il licenziamento collettivo, il quale prevede una procedura molto diversa. Altra importante distinzione è quella tra licenziamento per giusta causa da una parte e licenziamento per giustificato motivo dall'altra. Vediamola nel dettaglio.

Differenza fra licenziamento per giusta causa e giustificato motivo

Ciò che distingue il licenziamento per giusta causa da quello per giustificato motivo risiede nella gravità del fatto che lo giustifica. Nei casi di GC la condotta posta in essere dal dipendente è talmente grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto durante il periodo di preavviso. Il contratto si risolve immediatamente.

Nei licenziamenti per giustificato motivo, al contrario, tra la data di comunicazione del licenziamento e l'ultimo giorno di lavoro deve trascorrere un periodo di tempo definito dal contratto collettivo o dalla legge, cosiddetto "periodo di preavviso", tale da consentire al

dipendente di percepire comunque la retribuzione e nel frattempo cercarsi un'altra occupazione.

Cessazione immediata del rapporto

Nei casi di licenziamento per giusta causa il rapporto di lavoro cessa con effetto immediato senza dover attendere che trascorra il periodo di preavviso. Questo perché il dipendente si rende responsabile di un fatto talmente grave da non consentire nemmeno la prosecuzione provvisoria del rapporto durante il preavviso.

Di norma sono i CCNL e i codici disciplinari a individuare i casi che giustificano questo tipo di licenziamento. Al di là delle disposizioni contrattuali, secondo la Cassazione sono casi di GC:

- L'assenza ingiustificata dal lavoro e l'omessa tempestiva comunicazione delle motivazioni o la comunicazione di informazioni non veritiere (sentenza n. 25380/2014);
- L'attività lavorativa in proprio o a favore di terzi durante l'orario di lavoro con accessi ad internet utilizzando strumenti aziendali per scopi estranei a quelli aziendali (sentenza n. 1813/2013).

Cessazione con preavviso

Nei licenziamenti per giustificato motivo, il fatto posto alla base del recesso non è di gravità tale da interrompere immediatamente il rapporto. Di conseguenza, l'azienda deve concedere al dipendente di prestare l'attività lavorativa per il periodo che intercorre tra la comunicazione del licenziamento e l'ultimo giorno in azienda, cosiddetto "periodo di preavviso".

Se l'azienda non intende concedere il preavviso è tenuta a corrispondere un'apposita indennità sostitutiva, pari alla retribuzione cui avrebbe avuto diritto il dipendente se avesse lavorato durante il preavviso. L'indennità spetta a prescindere che il dipendente sia o meno d'accordo alla cessazione immediata del rapporto.

Sono ipotesi di giustificato motivo:

- Cessazione dell'attività produttiva (GMO);
- Soppressione del posto di lavoro o del reparto cui il dipendente appartiene (GMO);
- Scarso rendimento imputabile al dipendente (GMS).

In particolare, i casi di GMS si caratterizzano per un inadempimento del dipendente rispetto ai suoi obblighi contrattuali, a differenza della GC che ricorre per condotte extra - lavorative.

Lettera di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo

Nei licenziamenti per giusta causa, l'azienda deve riportare nella comunicazione scritta al dipendente che *"a norma di quanto previsto dall'articolo _____ del Contratto collettivo _____ e dal codice disciplinare il rapporto di lavoro si intende risolto alla data di ricevimento della presente"*. La comunicazione dovrà essere datata e firmata dal lavoratore per ricevuta.

Nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo, invece, si dovrà riportare che “*nel rispetto del periodo di preavviso fissato dal Contratto collettivo _____ il rapporto cesserà con decorrenza _____ , ultimo giorno di lavoro _____*”. Anche in questo caso la lettera dovrà essere datata e firmata dal dipendente per ricevuta.

Peraltro, nell’oggetto della lettera dev’essere indicata la tipologia di licenziamento, se trattasi di giusta causa o giustificato motivo soggettivo / oggettivo.

Unilav

La distinzione tra licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo deve caratterizzare anche la comunicazione al Centro per l’impiego. Questo significa che nel modello Unilav dev’essere indicata la casistica corretta, distinguendo tra licenziamento per giusta causa, giustificato motivo soggettivo o oggettivo.

Leggi anche: [Comunicazione Unilav: assunzione, proroga, trasformazione e cessazione](#)

Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo: ticket licenziamento sempre dovuto

Sia nei casi di licenziamento per giusta causa che per giustificato motivo, l’azienda è comunque tenuta, qualora il dipendente sia a tempo indeterminato, a versare il cosiddetto “contributo di licenziamento” a mezzo modello F24 insieme ai contributi ordinari INPS.

Leggi anche: [Ticket licenziamento 2019: importi aggiornati e quando va pagato](#)

L’importo dev’essere versato con F24 entro e non oltre i termini previsti per il mese successivo quello di risoluzione del rapporto di lavoro.

Il contributo è pari per il 2019 ad euro 500,79 (41% di 1.221,41 euro) per ogni anno di lavoro effettuato fino ad un massimo di 3. Questo significa che se un dipendente ha un’anzianità aziendale di 5 anni, l’azienda deve versare all’INPS euro 3004,74 equivalenti a 1.001,58 x 3).

Se il rapporto di lavoro è inferiore ai 12 mesi, il contributo dev’essere riproporzionato in base ai mesi di rapporto, assumendo come mese intero i 15 giorni di calendario.