

GUIDE OPERATIVE

Studio Liguori & Fimiani

Hai ricevuto un licenziamento?

Cosa verificare nei primi 60 giorni e quali documenti conservare

Dopo un licenziamento il primo rischio è perdere tempo tra telefonate, promesse e trattative informali. La legge collega l'impugnazione a termini di decadenza precisi. Questa guida aiuta a organizzare le verifiche immediate, senza confondere l'impugnazione con il successivo giudizio.

Aggiornata a settembre 2026

Questa guida è materiale informativo e non sostituisce la valutazione del caso concreto. Termini, procedure e conseguenze possono variare in base ai fatti, agli atti ricevuti e alla disciplina speciale applicabile.

Il punto decisivo: 60 giorni non significa “ho due mesi per pensarci”

L'art. 6 della legge n. 604/1966 prevede che il licenziamento sia impugnato, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione scritta o, se successiva, dalla comunicazione scritta dei motivi. L'impugnazione può essere anche extragiudiziale, purché renda inequivoca la volontà del lavoratore di contestare il licenziamento.

Il termine va verificato sul documento e sulla data effettiva di ricezione. Non è prudente affidarsi a trattative verbali o rassicurazioni aziendali.

Verifica	Perché conta
Lettera di licenziamento e prova di ricezione	Fissano il contenuto dell'atto e il primo riferimento temporale.
Contratto e lettere di assunzione/modifica	Servono a ricostruire qualifica, mansioni, livello e condizioni.
Buste paga e CU	Documentano retribuzione e componenti economiche.
Contestazioni e procedimenti disciplinari	Sono centrali nei licenziamenti disciplinari.
Email, messaggi, ordini di servizio	Possono ricostruire fatti, mansioni, trasferimenti o conflitti.
CCNL applicato	Incide su procedure, comportamento, preavviso e disciplina del rapporto.

1. Non tutti i licenziamenti si valutano allo stesso modo

Occorre distinguere almeno tra licenziamento disciplinare, per giustificato motivo oggettivo, per superamento del comportamento, licenziamento collettivo e ipotesi con profili discriminatori o ritorsivi. Cambiano fatti da provare, documenti rilevanti e possibili conseguenze.

Dopo l'impugnazione: il successivo termine di 180 giorni

L'impugnazione stragiudiziale non chiude il problema. La stessa norma stabilisce che essa diventa inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni, dal deposito del ricorso giudiziale o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di conciliazione o arbitrato. La Corte costituzionale ha inoltre esteso la rilevanza, in questo contesto, anche al deposito di un ricorso cautelare anteriore alla causa.

2. Cosa verificare prima di scegliere la strategia

- Motivazione indicata nella lettera e coerenza con i fatti reali.
- Procedura disciplinare eventualmente svolta e rispetto dei passaggi previsti.
- Data di assunzione e regime applicabile al rapporto.
- Dimensioni e organizzazione del datore di lavoro, quando rilevanti.
- Possibili elementi discriminatori, ritorsivi o collegati a condizioni tutelate.
- Esistenza di altre domande: differenze retributive, demansionamento, straordinari, TFR, ferie, bonus o danni.

3. Attenzione agli accordi "rapidi"

Una proposta economica può essere utile, ma prima di firmare occorre capire quali diritti vengono rinunciati o transatti e se l'importo considera tutte le poste rilevanti. Una conciliazione valida può produrre effetti difficilmente reversibili.

Prima di firmare una quietanza o un verbale conciliativo, confronta sempre il testo dell'accordo con le pretese che potresti far valere.

Il fascicolo minimo da preparare

- Lettera di licenziamento e busta/PEC/email di ricezione.
- Contratto di assunzione e successive variazioni.
- Ultime 12 buste paga e CU disponibili.
- CCNL applicato e livello di inquadramento.
- Eventuali contestazioni disciplinari, giustificazioni e sanzioni.
- Comunicazioni su trasferimenti, mansioni, malattia, assenze o riorganizzazioni.
- Prove utili sui fatti contestati o sulle ragioni economico-organizzative addotte.
- Eventuali proposte di accordo già ricevute.

Quando serve muoversi immediatamente

- La scadenza dei 60 giorni è vicina o incerta.
- La lettera è arrivata durante malattia, maternità/paternità, fruizione di tutele o dopo una segnalazione/contestazione.
- Il licenziamento è disciplinare e i fatti contestati sono complessi.
- È già stata proposta una conciliazione con rinunce ampie.
- Il rapporto ha una componente retributiva significativa, bonus, premi o responsabilità manageriali.

Quando la guida non basta

Quando uno dei passaggi resta incerto, è utile esaminare gli atti prima di assumere decisioni, firmare accordi o lasciare decorrere termini. Lo Studio Liguori & Fimiani può valutare la documentazione disponibile e indicare quali approfondimenti giuridici, tecnici o medico-legali siano effettivamente necessari.

studioliguorifimiani.com · studiolegalefimiani@gmail.com · WhatsApp +39 393 103 1722

Fonti essenziali verificate

La guida è stata redatta sulla base di fonti normative e istituzionali verificate nel settembre 2026. Gli aggiornamenti successivi possono incidere su termini, procedure o criteri applicabili.

- Legge 15 luglio 1966, n. 604, art. 6 - impugnazione entro 60 giorni e successivo termine di 180 giorni.
- Corte costituzionale, sentenza n. 212/2020 - ricorso cautelare e termine successivo all'impugnazione.
- D.lgs. 23/2015 e disciplina applicabile ai rapporti soggetti al regime delle tutele crescenti, ove pertinente.