

Tipo di cessazione	Chi la attiva	Procedura/formalità	Preavviso	NASpl	Nota operativa	Riferimenti di legge/prassi
Dimissioni volontarie ordinarie	Lavoratore	Obbligo di procedura telematica tramite portale Ministero del Lavoro	Sì, secondo CCNL; se non lavorato, trattenuta dell'indennità sostitutiva	No	È cessazione volontaria: il datore riceve il modello telematico e poi comunica la cessazione al Centro per l'Impiego	D.Lgs. n. 151/2015, art. 26 , D.Lgs. n. 22/2015, art. 3
Dimissioni volontarie durante periodo di prova	Lavoratore	Procedura telematica	No	No	Il recesso in prova resta libero, ma la forma telematica non va confusa con la validità del patto di prova	Codice civile, art. 2096 , D.Lgs. n. 151/2015, art. 26 , D.Lgs. n. 151/2001, art. 55
Dimissioni per giusta causa	Lavoratore	Procedura telematica indicando la causale; consigliabile motivazione scritta e prova dell'inadempimento datoriale	No; spetta al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso	Sì, se la giusta causa è provata	Esempi: mancato pagamento dei contributi, mancata retribuzione grave, mobbing, demansionamento grave, molestie, trasferimento illegittimo; l'onere probatorio resta delicato	Codice civile, art. 2119 , D.Lgs. n. 22/2015, art. 3 , Circolare INPS n. 163/2003
Dimissioni per fatti concludenti / assenza ingiustificata	Datore, dopo inerzia del lavoratore	Comunicazione del datore all'ITL quando l'assenza supera il termine del CCNL o, in mancanza, 15 giorni. L'ITL può verificare	No, perché è trattata come cessazione riconducibile al lavoratore;	No	Non è licenziamento disciplinare. Il datore non deve fare contestazione disciplinare se sceglie la via del comma 7-bis; deve però comunicare all'ITL e attendere l'effetto della procedura	D.Lgs. n. 151/2015, art. 26, comma 7-bis , Legge n. 203/2024, art. 19 , Nota INL n. 579/2025
Dimissioni della lavoratrice madre fino a 1 anno del bambino	Lavoratrice	Convalida obbligatoria presso ITL; non procedura telematica ordinaria	No; spetta al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso	Sì	Rientra nel periodo di divieto di licenziamento; spettano le indennità previste per il caso di licenziamento	D.Lgs. n. 151/2001, artt. 54 e 55 , D.Lgs. n. 22/2015, art. 3
Dimissioni del lavoratore padre fino a 1 anno, se ricorrono le condizioni di tutela	Lavoratore padre	Convalida obbligatoria presso ITL; non procedura telematica ordinaria	No; spetta al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso	Sì, secondo chiarimenti INPS per il padre che ha fruito del congedo di paternità	Il punto va sempre verificato sul caso concreto: paternità obbligatoria/congedo fruito e periodo tutelato	D.Lgs. n. 151/2001, artt. 54 e 55 , Circolare INPS n. 32/2023
Dimissioni madre/padre dopo 1 anno e fino a 3 anni del bambino	Lavoratore/lavoratrice	Convalida obbligatoria presso ITL; non procedura telematica ordinaria	Sì	No, secondo FAQ Ministero, perché l'estensione a tre anni riguarda la convalida, non il diritto all'indennità di disoccupazione	È l'errore più frequente: "convalida fino a 3 anni" non significa automaticamente "NASpl fino a 3 anni"	D.Lgs. n. 151/2001, art. 55, comma 4 , FAQ Ministero del Lavoro sulla convalida delle dimissioni
Risoluzione consensuale ordinaria	Entrambe le parti	Procedura telematica sul portale Ministero	No	No	È cessazione volontaria/bilaterale: non integra disoccupazione involontaria	D.Lgs. n. 151/2015, art. 26 , D.Lgs. n. 22/2015, art. 3
Risoluzione consensuale in sede protetta ex art. 2113 c.c.	Entrambe le parti	Accordo in sede protetta: ITL.	Secondo accordo	Sì	La sede protetta rende più stabile la rinuncia/transazione, ma non trasforma di per sé la cessazione in evento NASpl	Codice civile, art. 2113 , D.Lgs. n. 276/2003, artt. 76 e ss. , D.Lgs. n. 22/2015, art. 3
Risoluzione consensuale nell'ambito della procedura ex art. 7 L. n. 604/1966 per GMO	Datore e lavoratore, dentro procedura ITL	Procedura obbligatoria preventiva presso ITL per datori soggetti all'art. 18 e	Secondo accordo	Sì	È una delle eccezioni espressamente ammesse alla NASpl	Legge n. 604/1966, art. 7 , D.Lgs. n. 22/2015, art. 3

		lavoratori non a tutele crescenti				
Risoluzione consensuale a seguito di trasferimento oltre 50 km o raggiungibile mediamente in oltre 80 minuti con mezzi pubblici	Entrambe le parti	Accordo di risoluzione; opportuno formalizzarlo in sede protetta	Di regola secondo accordo	Sì, secondo prassi INPS con attenzione	È fattispecie particolare: va documentato il trasferimento e la distanza/tempo di percorrenza	Circolare INPS n. 142/2015, D.Lgs. n. 22/2015, art. 3
Risoluzione consensuale da accordo collettivo aziendale incentivato, quando previsto da norma speciale	Lavoratore aderente e datore	Accordo collettivo aziendale con OO.SS. comparativamente rappresentative e adesione individuale	Secondo accordo	Sì, se rientra nella disciplina speciale applicabile	Tipica ipotesi usata in processi di esodo incentivato; va verificata la base normativa vigente e il testo dell'accordo	D.Lgs. n. 22/2015, art. 3 , eventuale norma speciale applicabile, accordo collettivo aziendale
Licenziamento per giusta causa	Datore	Contestazione disciplinare ex art. 7 Statuto lavoratori, difesa del lavoratore, eventuale audizione, lettera di licenziamento	No	Sì	È il licenziamento disciplinare più grave: effetto immediato, ma richiede tempestività, specificità e proporzionalità	Codice civile, art. 2119, Legge n. 300/1970, art. 7, Legge n. 604/1966
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	Datore	Contestazione disciplinare, termine a difesa, eventuale audizione, licenziamento scritto motivato	Sì, salvo indennità sostitutiva	Sì	È disciplinare, ma meno grave della giusta causa: il rapporto può proseguire durante il preavviso	Legge n. 604/1966, artt. 1 e 3, Legge n. 300/1970, art. 7 , CCNL applicato
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo, datore non soggetto alla procedura ITL ex art. 7 L. 604/1966	Datore	Lettera scritta con motivazione; verifica obbligo di repace; comunicazione obbligatoria	Sì, salvo indennità sostitutiva	Sì	Riguarda ragioni economiche, organizzative, produttive o soppressione della posizione	Legge n. 604/1966, artt. 2 e 3, D.Lgs. n. 22/2015, art. 3
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo con procedura preventiva ITL ex art. 7 L. 604/1966 (rapporti ante 7/2015) Vecchie tutele	Datore	Comunicazione preventiva all'ITL, tentativo di conciliazione, eventuale accordo o licenziamento	Sì, salvo accordo/indennità	Sì	La procedura riguarda i datori rientranti nel vecchio art. 18 per lavoratori assunti prima del regime tutele crescenti; va sempre verificata data assunzione e dimensione aziendale	Legge n. 604/1966, art. 7, Legge n. 92/2012, art. 1, comma 40, D.Lgs. n. 23/2015
Licenziamento per superamento del periodo di comporta	Datore	Lettera scritta dopo superamento del periodo di conservazione del posto previsto da legge/CCNL	Sì, salvo diversa disciplina CCNL	Sì	Non è disciplinare; attenzione a computo malattia, comporta secco/per sommatoria, disabilità e accomodamenti ragionevoli	Codice civile, art. 2110, CCNL applicato, D.Lgs. n. 216/2003
Licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta	Datore	Valutazione medico competente/commissione, verifica accomodamenti e repace, lettera scritta	Di regola sì	Sì	È normalmente ricondotto al GMO, ma richiede particolare cautela su disabilità e obbligo di adattamenti ragionevoli	Legge n. 604/1966, art. 3, D.Lgs. n. 81/2008, art. 41, D.Lgs. n. 216/2003
Licenziamento per mancato superamento della prova	Datore	Recesso scritto consigliato; nessuna procedura disciplinare se il patto di prova è valido	No	Sì, se sussistono i requisiti NASpl	Se il patto di prova è nullo o generico, il recesso può essere impugnato come licenziamento illegittimo	Codice civile, art. 2096, D.Lgs. n. 104/2022, art. 7, D.Lgs. n. 22/2015, art. 3

Recesso dell'apprendistato al termine del periodo formativo	Datore o lavoratore	Recesso al termine dell'apprendistato ex art. 42 D.Lgs. n. 81/2015	Sì, con preavviso decorrente dal termine del periodo formativo (agevolato anche il periodo preavviso)	Sì se recede il datore; no se recede il lavoratore	Se nessuno recede, il rapporto prosegue come ordinario tempo indeterminato	D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, comma 4, Codice civile, art. 2118
Licenziamento dell'apprendista durante il periodo formativo	Datore	Solo per giusta causa o giustificato motivo, con regole ordinarie	Sì o no secondo causale	Sì	L'apprendistato non consente libero recesso durante la formazione	D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, Codice civile, art. 2119, Legge n. 604/1966
Scadenza naturale del contratto a tempo determinato	Evento automatico	Nessuna dimissione/licenziamento; comunicazione di cessazione se dovuta nei flussi ordinari	No	Sì	Non è licenziamento: è cessazione per scadenza del termine	D.Lgs. n. 81/2015, artt. 19 e ss., D.Lgs. n. 22/2015, art. 3
Recesso anticipato da contratto a termine per giusta causa	Datore o lavoratore	Atto scritto; se datore, contestazione disciplinare se la causa è condotta del lavoratore	No	Sì se recede il datore o se il lavoratore si dimette per giusta causa	Fuori dalla giusta causa, il recesso anticipato dal termine espone a responsabilità risarcitoria	Codice civile, art. 2119, D.Lgs. n. 81/2015, artt. 19 e ss., D.Lgs. n. 22/2015, art. 3
Licenziamento collettivo	Datore	Procedura sindacale e amministrativa ex artt. 4 e 24 L. n. 223/1991, criteri di scelta, comunicazioni finali	Sì, salvo indennità sostitutiva	Sì	Serve quando ricorrono i requisiti dimensionali e numerici; non va confuso con più licenziamenti individuali per GMO	Legge n. 223/1991, artt. 4 e 24, D.Lgs. n. 22/2015, art. 3
Risoluzione in procedura collettiva con accordo sindacale e non opposizione/adesione	Datore e lavoratori interessati	Procedura collettiva con accordo e gestione degli esuberanti	Secondo accordo/procedura	Sì se la cessazione è qualificata come licenziamento o ipotesi ammessa	Va costruita bene nella causale Unilav e nella documentazione di procedura	Legge n. 223/1991, artt. 4 e 24, accordo sindacale, D.Lgs. n. 22/2015, art. 3
Licenziamento della lavoratrice madre nel periodo protetto fino a 1 anno	Datore	Di regola vietato; ammesso solo in casi tassativi: colpa grave, cessazione attività, ultimazione prestazione, esito negativo prova	Se ammesso, dipende dalla causale	Sì	Se fuori dalle eccezioni è nullo	D.Lgs. n. 151/2001, art. 54, D.Lgs. n. 22/2015, art. 3
Licenziamento del padre nel periodo protetto	Datore	Tutela collegata alle ipotesi previste dal D.Lgs. n. 151/2001, in particolare fruizione del congedo di paternità e relative protezioni	Dipende dalla causale	Sì se valido	Anche qui serve verifica concreta: non basta essere padre, occorre collegare la tutela alla fattispecie normativa	D.Lgs. n. 151/2001, artt. 54 e 55, D.Lgs. n. 105/2022
Risoluzione consensuale madre/padre fino a 3 anni	Entrambe le parti	Convalida obbligatoria presso ITL; non procedura telematica ordinaria	Secondo accordo	Fino a 1 anno sì se rientra nel periodo tutelato; dopo 1 anno e fino a 3 anni no	L'efficacia è sospensivamente condizionata alla convalida	D.Lgs. n. 151/2001, art. 55, comma 4, D.Lgs. n. 22/2015, art. 3, FAQ Ministero del Lavoro sulla convalida delle dimissioni
Morte del lavoratore	Evento naturale	Cessazione automatica; liquidazione agli aventi diritto	Non c'è preavviso lavorato, ma spettano indennità ex artt. 2118 e 2120 c.c. agli aventi diritto	No	Si liquidano TFR, competenze finali e indennità sostitutiva del preavviso agli aventi diritto	Codice civile, art. 2122, Codice civile, art. 2120, Codice civile, art. 2118

Morte del datore di lavoro persona fisica	Evento naturale, ma non sempre estingue il rapporto	Dipende dalla prosecuzione o meno dell'attività/azienda	Dipende dal caso	Sì solo se ne deriva cessazione involontaria del rapporto	Se l'azienda prosegue, il rapporto può continuare con eredi/cessionario	Codice civile, artt. 2112 e 2118, D.Lgs. n. 22/2015, art. 3
Cessazione attività aziendale	Datore/evento organizzativo	GMO individuale o licenziamento collettivo, secondo numeri e dimensioni	Sì, salvo indennità sostitutiva	Sì	Non basta "chiudere": bisogna usare la procedura corretta	Legge n. 604/1966, art. 3, Legge n. 223/1991, artt. 4 e 24, D.Lgs. n. 151/2001, art. 54
Pensionamento/risoluzione per raggiunti requisiti pensionistici	Datore o lavoratore, secondo disciplina applicabile	Recesso scritto o dimissioni; attenzione a clausole, età pensionabile e divieti discriminatori	Di regola sì, salvo accordi	No se dimissioni; sì se licenziamento valido	Il pensionamento non estingue automaticamente ogni rapporto privato: serve un atto di recesso o accordo	Codice civile, art. 2118, Legge n. 604/1966 , normativa pensionistica applicabile
Risoluzione per accordo individuale incentivato fuori da sedi protette	Entrambe le parti	Scrittura privata; consigliabile sede protetta	Secondo accordo	No	Rischio impugnazioni/rinunce: meglio sempre sede protetta	Codice civile, art. 2113, D.Lgs. n. 151/2015, art. 26, D.Lgs. n. 22/2015, art. 3
Risoluzione per accordo individuale incentivato in sede sindacale/ITL	Entrambe le parti	Verbale in sede protetta con incentivo all'esodo	Secondo accordo	Di regola no	La sede protetta tutela l'accordo, ma non genera automaticamente NASpI	Codice civile, art. 2113, D.Lgs. n. 22/2015, art. 3 , eventuale accordo sindacale
Licenziamento nullo/discriminatorio/orale	Datore	Atto vietato o privo di forma scritta	Non rileva come licenziamento valido	In pratica il rapporto è contestabile; NASpI dipende dalla situazione amministrativa e dall'eventuale domanda	Da trattare separatamente: non è "modalità corretta" di cessazione, ma patologia del recesso	Legge n. 604/1966, art. 2, D.Lgs. n. 23/2015, art. 2, D.Lgs. n. 198/2006, D.Lgs. n. 216/2003