ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI ODCEC di MILANO

Il licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo

Avv. Maria Concetta Ulisano

15 giugno 2023

Le norme di riferimento:

Art. 2119 c.c.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una **causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto**.

Art. 3 legge 15 luglio 1966, n. 604:

Il **licenziamento per giustificato motivo** con preavviso è determinato da un **notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro** ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Licenziamento per giusta causa

Il **licenziamento per giusta causa** è la forma più grave di licenziamento. Si concretizza nella **irrimediabile lesione del necessario rapporto di fiducia** che intercorre tra lavoratore e datore di lavoro, conseguente a fatti o comportamenti del dipendente talmente gravi da ledere la fiducia reciproca tra le parti e rendere impossibile la continuazione anche solo provvisoria del rapporto di lavoro in questione.

Nella valutazione dell'intervenuta lesione del vincolo fiduciario occorre tenere conto di una serie di elementi oggettivi e soggettivi

Cass. civ., sez. lav., 14 maggio 2019, n. 12786

La giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento fiduciario, dovendo il giudice valutare, da un lato, **la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità del profilo intenzionale, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta**, per stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario, su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro, sia tale, in concreto, da giustificare la massima sanzione disciplinare. In tale valutazione, il giudice non può prescindere dalla considerazione delle previsioni del contratto collettivo relative all'individuazione delle ipotesi di rilievo disciplinare e alla relativa graduazione delle sanzioni.

Licenziamento giustificato motivo soggettivo

Il **licenziamento per giustificato motivo soggettivo** si configura quando il datore di lavoro adduce alla base del proprio recesso un notevole inadempimento, da parte del lavoratore, degli obblighi contrattuali discendenti dal rapporto di lavoro. Trattasi di una condotta meno grave di rispetto a quella posta a base del licenziamento per giusta causa tale da non impedire la prosecuzione, in via temporanea, del rapporto di lavoro.

In questo caso al lavoratore spetta il preavviso.

Proporzionalità

Art. 2106 c.c.: «*L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti* [artt. 2104 e 2105 c.c. – n.d.r.] *può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.*»

Poiché il licenziamento è la sanzione maggiormente afflittiva può essere applicata solo nei casi più gravi

Cassazione civile sez. lav., 12/11/2021, n.33811

In tema di licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva non è vincolante, spettando al giudice la valutazione di gravità del fatto e della sua proporzionalità rispetto alla sanzione irrogata dal datore di lavoro, avuto riguardo agli elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie.

Cassazione civile sez. lav., 19/08/2020, n.17321

In tema di licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, non è vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva, **rientrando il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice, avuto riguardo agli elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie, ma la scala valoriale formulata dalle parti sociali costituisce uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 c.c.** (Nella specie, la S.C. ha confermato la decisione di merito che aveva ravvisato un giustificato motivo soggettivo di licenziamento nel comportamento del vice-direttore di un ufficio postale il quale, in violazione della normativa antiriciclaggio, aveva proceduto all'apertura fraudolenta di conti correnti postali intestati a persone inesistenti, utilizzando documenti falsi e inducendo una sottoposta gerarchica – assunta da pochi mesi – ad eseguire le relative operazioni).

Procedimento disciplinare

Il procedimento disciplinare è disciplinato dall'art. 7 L. 300/1970:

«*(…)*

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.»

Tempestività della contestazione disciplinare

Il requisito della tempestività guarda al lasso di tempo trascorso tra la conoscenza del fatto disciplinarmente rilevante e l'avvio del procedimento disciplinare.

Rileva sotto due profili:

- salvaguardia dell'esercizio del diritto di difesa da parte del lavoratore;

- genuinità dell'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro, onde evitare, da un lato, che una questione pendente per lungo tempo possa essere utilizzata dal datore in modo ritorsivo e, dall'altro, ingenerare il giusto affidamento del lavoratore in ordine alla irrilevanza disciplinare della propria condotta

Cassazione civile sez. lav., 16/07/2020, n.15229

Nel licenziamento per giusta causa il principio dell'immediatezza della contestazione dell'addebito deve essere inteso **in senso relativo**, potendo in concreto essere compatibile con un intervallo di tempo più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti siano molto laboriosi e richiedano uno spazio temporale maggiore, e non potendo, nel caso in cui il licenziamento sia motivato dall'abuso di uno strumento di lavoro, ritorcersi a danno del datore di lavoro l'affidamento riposto nella correttezza del dipendente, o equipararsi alla conoscenza effettiva la mera possibilità di conoscenza dell'illecito, ovvero supporsi una tolleranza dell'azienda a prescindere dalla conoscenza che essa abbia degli abusi del dipendente. Occorre evidenziare, in merito, che i requisiti della immediatezza e tempestività condizionanti la validità del licenziamento per giusta causa sono compatibili con un intervallo temporaneo, quando il comportamento del lavoratore consti di una serie di fatti che, convergendo a comporre un'unica condotta, esigono una valutazione globale ed unitaria da parte del datore di lavoro. In particolare, il principio dell'immutabilità della contestazione dell'addebito disciplinare mosso al lavoratore ai sensi dell'art. 7 dello statuto lavoratori preclude al datore di lavoro di licenziare per altri motivi, diversi da quelli contestati, ma non vieta di considerare fatti non contestati e situati a distanza anche superiore ai due anni dal recesso, quali circostanze confermative della significatività di altri addebiti posti a base del licenziamento, al fine della valutazione della complessiva gravità, sotto il profilo psicologico, delle inadempienze del lavoratore e della proporzionalità o meno del correlativo provvedimento sanzionatorio del datore di lavoro. Le considerazioni anzidette operano anche nel caso in cui i comportamenti disciplinarmente rilevanti siano stati contestati non subito dopo il loro verificarsi ma in ritardo ed anche quando la loro contestazione sia avvenuta solo unitamente al fatto ultimo da sanzionare.

Cassazione civile sez. lav., 15/03/2023, n.7467

Il datore di lavoro ha il potere, ma non l'obbligo, di controllare in modo continuo i propri dipendenti, contestando loro immediatamente qualsiasi infrazione al fine di evitarne un possibile aggravamento, atteso che un simile obbligo, non previsto dalla legge né desumibile dai principi di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., negherebbe in radice il carattere fiduciario del lavoro subordinato, sicché **la tempestività della contestazione disciplinare va valutata NON in relazione al momento in cui il datore avrebbe potuto accorgersi dell'infrazione ove avesse controllato assiduamente l'operato del dipendente, ma con riguardo all'epoca in cui ne abbia acquisito piena conoscenza**.

Corte appello Milano sez. lav., 15/10/2021, n.1102

Nel licenziamento per giusta causa il principio dell'immediatezza della contestazione dell'addebito al dipendente deve essere inteso in senso relativo, **potendo dirsi rispettato anche in caso di un intervallo di tempo più o meno lungo, se l'accertamento e la valutazione dei fatti addebitati al lavoratore richiede uno lasso temporale maggiore, soprattutto se il comportamento del dipendente consista in una serie di atti convergenti in un'unica condotta, ed implichi pertanto una valutazione globale ed unitaria**.

Cassazione civile sez. lav., 19/11/2021, n.35664

Ai fini della valutazione dell'immediatezza della contestazione e del tempestivo esercizio dell'azione disciplinare, **il ritardo nella contestazione dell'addebito non può essere giustificato dal fatto che i diretti superiori gerarchici del lavoratore abbiano omesso di riferire tempestivamente agli organi titolari del potere disciplinare in ordine all'infrazione posta in essere dal dipendente**, in quanto, in assenza di prova rigorosa della sussistenza di specifiche ragioni organizzative impeditive di una più celere definizione della procedura disciplinare, **il ritardo in questione, pur con riguardo ad una organizzazione aziendale complessa e articolata sul territorio, deve essere ascritto alla cattiva organizzazione del datore di lavoro**.

Forma scritta

Art. 2 L. 604/1966: «*Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per* ***iscritto*** *il licenziamento al prestatore di lavoro.*

2. La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.

3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è ***inefficace.***»

Forma scritta assolta

- con l'invio a mezzo e-mail

Cassazione civile sez. lav., 12/12/2017, n.29753

Il requisito della forma scritta deve intendersi assolto, in assenza della previsione di modalità specifiche, con qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità (**nella specie, la lettera di licenziamento era stata inviata come allegato a messaggio di posta elettronica, il cui ricevimento non era stato contestato**).

- con invio a mezzo whatsapp

Tribunale Catania sez. lav., 27/06/2017

Il recesso intimato a mezzo « whatsapp » appare assolvere l'onere della forma scritta, allorché parte ricorrente abbia con certezza imputato al datore di lavoro il documento informatico, tanto da provvedere a formulare tempestiva impugnazione stragiudiziale.

Specificità della contestazione

La contestazione disciplinare deve contenere le indicazioni essenziali e necessarie all'individuazione e alla comprensione del fatto addebitato nella sua materialità, anche sotto il profilo del contesto nel quale il fatto stesso si è verificato.

Rileva al fine di garantire l'esercizio del diritto di difesa del lavoratore che deve essere posto nelle condizioni di comprendere senza incertezze gli addebiti mossi

Cassazione civile sez. lav., 30/09/2022, n.28502

La contestazione dell'addebito deve essere specifica, nel senso che deve contenere l'esposizione puntuale delle circostanze essenziali del fatto ascritto al lavoratore, al fine di consentire a quest'ultimo il pieno esercizio del suo diritto di difesa (nella specie, la contestazione in questione era risultata oscura ed ambigua in vari punti, essendo in larga parte frutto di un "copia-incolla" della relazione di ispezione).

Cassazione civile sez. lav., 20/03/2018, n.6889

In tema di licenziamento disciplinare, nell'apprezzare la sussistenza del requisito della specificità della contestazione il giudice di merito deve verificare, al di fuori di schemi rigidi e prestabiliti, se la contestazione offre le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti addebitati tenuto conto del loro contesto e verificare altresì se la mancata precisazione di alcuni elementi di fatto abbia determinato un'insuperabile incertezza nell'individuazione dei comportamenti imputati, tale da pregiudicare in concreto il diritto di difesa. (Nella specie, la S.C. ha cassato con rinvio la sentenza di appello, demandando al giudice di rinvio di accertare se nonostante la descrizione in dettaglio della condotta addebitata, la mancata indicazione dei nominativi di tutte le colleghe molestate dall'incolpato - di cui una era stata indicata con le iniziali nella lettera di contestazione - avesse effettivamente determinato un'insuperabile incertezza nell'individuazione dei comportamenti imputati, tale da pregiudicare in concreto il diritto del lavoratore a difendersi).

Cassazione civile sez. lav., 25/05/2015, n.10727

In tema di licenziamento disciplinare, l'esigenza di specificità risulta soddisfatta laddove dal capo d'incolpazione risultino con certezza, il fatto addebitato e l'indicazione della norma violata, potendo a tal fine bastare anche una descrizione precisa del fatto tale da ricondurlo ad una determinata regola giuridica (nella specie, relativa al licenziamento di un dipendente di un istituto di credito, non risultavano indicate nella lettera di contestazione le norme violate, risultando, invece, doveroso per la parte datoriale fare almeno riferimento al capo d'imputazione del dipendente come formulato del giudice penale, ai fini della specificità della contestazione disciplinare).

Immutabilità della contestazione disciplinare

Il principio della **immutabilità** della contestazione disciplinare vieta dal datore di lavoro di licenziare un dipendente per motivi diversi da quelli contestati.

Rileva al fine di tutelare l'esercizio del diritto di difesa del lavoratore

Cassazione civile sez. lav., 02/11/2021, n.31130

Il principio di immutabilità della contestazione preclude al datore di lavoro di far valere, a sostegno della legittimità del medesimo licenziamento, circostanze nuove rispetto a quelle contestate ed esprime la necessità di correlazione dell'addebito con la sanzione inflitta in chiave di tutela dell'esigenza difensiva del lavoratore, per cui anche in sede giudiziale la verifica demandata al giudice di merito deve avere ad oggetto le medesime circostanze - non alterate nella loro sostanza fattuale - oggetto di addebito nella lettera di contestazione.

Cassazione civile sez. lav., 10/02/2022, n.4412

Se è vero che il principio di immutabilità della contestazione dell'addebito al lavoratore licenziato vieta di infliggere un licenziamento sulla base di fatti diversi da quelli contestati è anche vero che, contestati atti idonei ad integrare un'astratta previsione legale, il datore di lavoro può allegare, nel corso del procedimento disciplinare, circostanze confermative o ulteriori prove, in relazione alle quali il lavoratore possa agevolmente controdedurre.

Codice disciplinare

L'art. 7 L. 300/1970 prevede che nessuna sanzione disciplinare possa essere applicata in assenza della previa affissione del codice disciplinare in luogo ben visibile a tutti i lavoratori.

Il codice disciplinare è costituito dalle norme aziendali e/o della contrattazione collettiva con la funzione di definire le sanzioni e gli illeciti disciplinari

Sebbene nell'era digitale e di internet possa ormai sembrare anacronistico l'unico modo di rendere pubblico il codice disciplinare continua ad essere l'affissione in luogo ben visibile.

Cassazione civile sez. lav., 11/08/2022, n.24722

Ai sensi del primo comma dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, l'affissione del codice disciplinare, rappresenta una forma di pubblicità condizionante il legittimo esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro, il cui adempimento deve essere provato dal datore medesimo. **Tale formalità pubblicitaria, che non ammette equivalenti,** ha la funzione di assicurare la conoscibilità legale della normativa disciplinare. Pertanto, come il lavoratore non può invocare la ignoranza delle norme disciplinari regolarmente affisse, così il datore di lavoro, ove sia mancata la regolare affissione delle stesse norme, non può utilmente sostenere che il lavoratore ne fosse altrimenti a conoscenza.

Con specifico riferimento al licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, la giurisprudenza ormai granitica della Suprema Corte afferma:

Cassazione civile sez. lav., 09/07/2021, n.19588

Nelle ipotesi di condotta contraria al **c.d. minimo etico (ossia quando la condotta addebitata sia immediatamente percepibile dal lavoratore come illecito**) la predeterminazione dell'illecito e l'affissione del codice disciplinare sono superflue (confermato il licenziamento della direttrice di banca che aveva violato la normativa antiriciclaggio attraverso il via libera ad operazioni irregolari che hanno avvantaggiato illegittimamente la madre).

Le regole dell’organizzazione aziendale equivalgono alle norme di comune prudenza e a quelle penali

Corte appello Roma sez. lav., 28/09/2021, n.3296

In tema di irrogazioni di sanzioni disciplinari nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato in una filiale di banca, per il soggetto preposto ad una filiale di un istituto di credito le regole dell'organizzazione aziendale equivalgono, quanto all'onere del lavoratore di conoscerle, alle norme di comune prudenza ed a quelle del codice penale, e quindi, ai fini della legittimità del provvedimento irrogativo di un licenziamento disciplinare, non è necessario indicarle nel codice disciplinare, così come è sufficiente la previa contestazione dei fatti che implichino la loro violazione, anche in difetto di un'esplicita specificazione delle norme violate.

Conclusione procedimento disciplinare

L'art. 7 L. 300/1970 non prevede alcun termine entro il quale il procedimento disciplinare si deve concludere.

Viceversa spesso sono i contratti collettivi a prevedere termini più o meno ristretti entro i quali il provvedimento sanzionatorio deve essere adottato.

Nel caso in cui non sia previsto alcun termine, il provvedimento deve essere comunque adottato in un termine **congruo** che tenga conto, da un lato, di un adeguato *spatium deliberandi* per il datore in ordine alle decisioni da assumere a seguito delle giustificazioni del lavoratore e, dall'altro, dell'osservanza dei canoni di correttezza e buona fede nei confronti del lavoratore anche al fine di non ingenerare nello stesso lavoratore il convincimento che il datore abbia accettato le giustificazioni o comunque prestato acquiescenza alla condotta.

Il fatto idoneo a giustificare il licenziamento disciplinare

L'ampiezza della nozione di giusta causa di cui all'art. 2119 c.c. e di giustificato motivo soggettivo di cui all'art. 3 L. 604/1966 non consentono di delineare una casistica tipizzata di comportamenti idonei a ledere il vincolo fiduciario anche in ragione della naturale evoluzione che subisce la società e quindi anche la coscienza sociale.

Spetta al Giudice di merito una funzione di integrazione del precetto generale in una sorta di mediazione tra principi e diritto vivente, salvo i casi previsti dalla contrattazione collettiva che, comunque, non escludono spazi di valutazione per gli stessi Giudici.

Cassazione civile sez. lav., 31/03/2021, n. 8957

la giusta causa di licenziamento è una nozione di legge che si viene ad inscrivere in un ambito di disposizioni caratterizzate dalla presenza di elementi "normativi" e di clausole generali (Generalklauseln) - correttezza (art. 1175 c.c.); obbligo di fedeltà, lealtà, buona fede (art. 1375 c.c.); giusta causa, appunto (art. 2119 c.c.) - il cui contenuto, **elastico ed indeterminato**, richiede, nel momento giudiziale e sullo sfondo di quella che è stata definita la "spirale ermeneutica" (tra fatto e diritto), di essere integrato, colmato, sia sul piano della quaestio facti che su quello della quaestio iuris, attraverso il contributo dell'interprete, mediante valutazioni e giudizi di valore desumibili dalla coscienza sociale o dal costume o dall'ordinamento giuridico o da regole proprie di determinate cerchie sociali o di particolari discipline o arti o professioni, alla cui stregua poter adeguatamente individuare e delibare altresì le circostanze più concludenti e più pertinenti rispetto a quelle regole, a quelle valutazioni, a quei giudizi di valore, e tali non solo da contribuire, mediante la loro sussunzione, alla prospettazione e configurabilità della tota res (realtà fattuale e regulae iuris), ma da consentire, inoltre, al giudice di pervenire, sulla scorta di detta complessa realtà, alla soluzione più conforme al diritto, oltre che più ragionevole e consona.

Casistica

La casistica in materia di licenziamento per giusta causa è piuttosto variegata, spaziando da **condotte che attengono direttamente al sinallagma contrattuale** e che si atteggiamo come violazione dei precetti di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c., piuttosto che di normative contrattuali e aziendali, a **condotte extralavorative** che possono assumere rilievo disciplinare

Insubordinazione

Il caso più classico è quello della insubordinazione, ossia la condotta di chi in violazione dell'art. 2104 c.c. si rifiuta di rendere la prestazione lavorativa secondo le direttive del datore di lavoro.

Deve trattarsi di una contestazione dei poteri datoriali tale da provocare la perdita di fiducia anche per la consapevolezza in capo al lavoratore di venire meno ai propri doveri e/o fonte di potenziale pregiudizio all'organizzazione aziendale

Cassazione civile sez. lav., 16/02/2023, n.4831

Se è vero che la nozione di **insubordinazione** non può essere limitata al rifiuto di adempimento delle disposizioni dei superiori, ma ricomprende qualsiasi comportamento atto a pregiudicare l'esecuzione e il corretto svolgimento delle suddette disposizioni nel quadro dell'organizzazione aziendale, tuttavia ove la contrattazione collettiva, come nel caso in esame, ancori l'irrogazione della massima sanzione alla gravità della condotta nei confronti dei superiori, all'esistenza di minacce o di vie di fatto, al rifiuto di obbedienza ad ordini, allora non qualunque comportamento può essere causa di licenziamento ma solo quello che, per le sue caratteristiche proprie, si palesi ingiustificatamente in netto contrasto con gli ordini impartiti (**esclusa, nella specie, la legittimità del licenziamento irrogato ad un lavoratore che si era sottratto al compito affidatogli e che aveva accompagnato questo rifiuto con un linguaggio scurrile**).

Cassazione civile sez. lav., 09/05/2023, n.12241

È **legittimo**, poiché conforme ai canoni giurisprudenziali attraverso cui sono state definite le nozioni legali di giusta causa, giustificato motivo soggettivo e di proporzionalità della misura espulsiva, il licenziamento comminato ai danni del dipendente che **rifiuta di adempiere agli obblighi formativi inerenti il proprio rapporto di lavoro**, in quanto tale condotta si pone in aperto contrasto con l'obbligo di diligenza e di esecuzione delle disposizioni dettate dai superiori gerarchici, anche riferite alle esigenze di formazione e accrescimento professionale necessarie per il proficuo impiego di ciascun dipendente.

Cassazione civile sez. lav., 14/05/2019, n.12777

In tema di licenziamento per giusta causa, il **rifiuto del lavoratore di adempiere la prestazione secondo le modalità indicate dal datore di lavoro** è idoneo, ove non improntato a buona fede, a far venir meno la fiducia nel futuro adempimento e a giustificare pertanto il recesso, in quanto l'inottemperanza ai provvedimenti datoriali, pur illegittimi, deve essere valutata, sotto il profilo sanzionatorio, alla luce del disposto dell'art. 1460, comma 2, c.c., secondo il quale la parte adempiente può rifiutarsi di eseguire la prestazione a proprio carico solo ove tale rifiuto non risulti contrario alla buona fede, avuto riguardo alle circostanze concrete. (**Nella specie, relativa a un contratto di lavoro "part-time" in cui la prestazione, pur fissata nella durata settimanale, non era collocata temporalmente, la S.C. ha confermato la sentenza di merito che aveva ritenuto legittimo il licenziamento del lavoratore che, senza attivare la procedura ex art. 8, comma 2, del d.lgs. n. 61 del 2000, si era rifiutato reiteratamente di adempiere alla prestazione nei giorni e secondo l'orario richiesto, pur osservato pacificamente per sette mesi**).

Assenza ingiustificata

Cassazione civile sez. lav., 06/07/2020, n.13904

La norma collettiva (nella specie, art. 36 e 42 c.c.n.l. federambiente) che sanziona con il licenziamento l'assenza ingiustificata tutela l'affidamento che il datore di lavoro deve poter riporre nella continuità ed effettività della prestazione dell'attività lavorativa a cui si riconnettono obblighi di comunicazione in capo al lavoratore, sanzionati ove rimasti inadempiuti. Non rileva tanto l'effettività della malattia, quanto piuttosto la diligenza nell'esecuzione della prestazione che si concreta anche nella corretta e tempestiva informazione del datore di lavoro della sua impossibilità.

Abuso del diritto
permessi ex lege 104/92

Cassazione civile sez. lav., 13/03/2023, n.7301

È **legittimo** il licenziamento irrogato alla lavoratrice che ha ingiustamente privato il datore di lavoro della prestazione di lavoro per **finalità diverse dal diritto di assistenza al familiare disabile**, poiché pienamente rientrante nei canoni di cui alla nozione legale di giusta causa, nonché per la proporzionalità della misura espulsiva, oltre che per il disvalore sociale che tale condotta assume rispetto all'importanza dei beni sottostanti al riconoscimento del diritto ai permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992.

Cassazione civile sez. lav., 13/03/2023, n.7306

Non è giusta causa di licenziamento l'aver trascorso due ore al parco a leggere un libro nella giornata di permesso retribuito per l'assistenza di familiari non autosufficienti. Il lavoratore che fruisce del permesso giornaliero "104" non è inadempiente se si rilassa dal compito di assistenza del congiunto per un tempo che però di fatto coincide con l'orario di lavoro. Infatti, per dire che vi sia stato un comportamento sleale di inadempimento nella fruizione del permesso non rileva di per sé tale coincidenza. Ciò che rileva è che durante l'orario coperto dal permesso venga di fatto svolto il compito assistenziale che comprende anche la possibilità di momenti di ripresa personale psico-fisica a fronte del gravoso onere di cura verso un familiare disabile e non autosufficiente. La Cassazione ha quindi rigettato il ricorso del datore di lavoro che ricorreva contro la piena reintegrazione del lavoratore licenziato stabilita dai giudici di merito.

Cassazione civile sez. lav., 19/07/2019, n.19580

Il congedo straordinario ex d.lg. n. 151/2001 non esclude tout court la possibilità che il beneficiario dedichi spazi temporali alle sue personali esigenze di vita, ma postula, comunque, la necessaria salvaguardia, nel complesso, dei caratteri essenziali dell'intervento assistenziale concesso nell'ottica dell'interesse generale e cioè della permanenza, continuatività e globale tutela della sfera individuale e relazionale del disabile.

Cassazione civile sez. lav., 06/09/2022, n.26198

È legittimo il licenziamento comminato dal datore di lavoro nei confronti del prestatore che usufruisce di un giorno di permesso sindacale per dedicarsi ad attività personali, non riconducibili alla funzione per cui il permesso era stato riconosciuto, a nulla rilevando per tali ipotesi che per l'assenza ingiustificata di un giorno o per l'abbandono della postazione di lavoro, il contratto collettivo preveda una mera sanzione conservativa.

Tanto poiché **l'indebito utilizzo del permesso sindacale ha rilievo sul piano disciplinare, integrando gli estremi dell'abuso del diritto e, pertanto, non può essere esaminato nella più ridotta prospettiva delle sole giornate di assenza ingiustificata**.

Varie

Cassazione civile sez. lav., 18/04/2023, n.10239

Legittimo il licenziamento del lavoratore che fa un uso distorto del rilevatore delle presenze e del badge personale in contrasto anche con apposito ordine di servizio secondo cui la timbratura doveva necessariamente essere eseguita personalmente dai lavoratori all'interno dell'azienda e non da parte di terzi compiacenti (confermato il licenziamento del dipendente di un'azienda municipalizzata che si era fatto timbrare il badge da un collega di lavoro per avere così il tempo di parcheggiare la propria vettura prima di prendere servizio).

Cassazione civile sez. lav., 09/03/2023, n.7029

In tema di licenziamento, **le espressioni di scherno concernenti l'orientamento sessuale, rivolte a una collega di lavoro senza curarsi della presenza di terzi, non possono essere circoscritte a episodi di maleducazione, ma sostanziano la giusta causa di licenziamento**, in considerazione della protezione specifica e differenziata della posizione di chi si trovi a subire nell'ambito del rapporto di lavoro comportamenti indesiderati per ragioni connesse al sesso e delle esigenze di riservatezza connesse al trattamento di dati sensibili.

Cassazione civile sez. lav., 13/03/2023, n.7293

Confermato il licenziamento di un autista che aveva inserito sul display dell'autobus una scritta scurrile con cui esprimeva la propria posizione no-vax, successivamente fotografata e postata anche su Facebook, atteso che tale condotta integra un **uso improprio degli strumenti aziendali**.

Condotte extralavorative

Tribunale Roma sez. lav., 11/01/2023, n.266

Posto che il lavoratore non deve solo fornire la prestazione, ma, quale obbligo accessorio, deve anche osservare comportamenti corretti e rispettosi al di fuori dall'ambito lavorativo, tali da non ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro o compromettere il rapporto fiduciario con lo stesso, tali condotte illecite, ove connotate da caratteri di gravità, possono anche determinare l'irrogazione della sanzione espulsiva ancorché attuate al di fuori del contesto lavorativo.

Cassazione civile sez. lav., 23/05/2023, n.14114

La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso trova applicazione nel caso di condanna passata in giudicato per condotta commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, quando i fatti costituenti reato possano comunque assumere rilievo ai fini della lesione del rapporto fiduciario, e quindi è necessario valutare la gravità del fatto costituente reato per come accertato e valutato in sede penale, e con efficacia di giudicato, senza che a tal fine rilevino altri elementi di contorno esterni, quale ad esempio il tempo trascorso e l'unicità dell'episodio contestato al lavoratore. Una **violenza sessuale** ai danni di una minore di età, in qualsiasi contesto sia commessa, è secondo uno standard socialmente condiviso una condotta che per quanto di per sé estranea al rapporto di lavoro è idonea a ledere il vincolo fiduciario a prescindere dal contesto in cui la stessa è stata commessa e dal tempo trascorso dal fatto, a maggior ragione ove l'attività lavorativa svolta ponga il lavoratore a diretto contatto col pubblico.

Cassazione civile sez. lav., 15/10/2021, n.28368

La condotta illecita extralavorativa è suscettibile di rilievo disciplinare poiché il lavoratore è tenuto non solo a fornire la prestazione richiesta ma anche, quale obbligo accessorio, a non porre in essere, fuori dall'ambito lavorativo, comportamenti tali da ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro o compromettere il rapporto fiduciario con lo stesso; tali condotte, ove connotate da caratteri di gravità, possono anche determinare l'irrogazione della sanzione espulsiva. (**Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza di merito che aveva reputato legittimo il licenziamento per giusta causa intimato ad un lavoratore - condannato, sia pure con sentenza non passata in giudicato, per produzione e detenzione a fini di spaccio di sostanze stupefacenti -, sul rilievo che tale contegno, presupponendo l'inevitabile contatto con ambienti criminali, pregiudicasse l'immagine dell'azienda, aggiudicataria di pubblici appalti**).

Cassazione civile sez. lav., 08/08/2022, n.24453

Deve ritenersi illegittimo il licenziamento del dipendente che, risultato positivo a un test antidroga, chieda un periodo di aspettativa - non retribuita - per poter sottoporsi a un percorso terapeutico - riabilitativo mirato a liberarlo dalla dipendenza dalle sostanze stupefacenti.

Cassazione civile sez. lav., 18/01/2018, n.1173

In materia di licenziamento per giusta causa, **lo svolgimento da parte del lavoratore di un'attività extralavorativa durante lo stato di malattia** contrasta con gli obblighi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del rapporto di lavoro, qualora si riscontri, con onere della prova a carico del datore di lavoro, che tale attività costituisce indice di scarsa attenzione del lavoratore alla propria salute e ai relativi doveri di cura e non ritardata guarigione. (In applicazione di tale principio, la S.C. ha confermato la sentenza di merito che aveva dichiarato illegittimo il licenziamento del lavoratore, in malattia per una distorsione al ginocchio, che durante il periodo di recupero si era dedicato a una moderata attività fisica, consistente in brevi passeggiate e bagni di mare).

Social network

Cassazione civile sez. lav., 13/10/2021, n.27939

Costituisce grave insubordinazione, da sanzionare con il licenziamento per giusta causa, **il comportamento del lavoratore che, a mezzo di tre e-mail e di un messaggio sul proprio profilo Facebook, diffonde comunicazioni dai contenuti gravemente offensivi e sprezzanti nei confronti delle sue dirette superiori e degli stessi vertici aziendali**. Il mezzo utilizzato è idoneo a determinare la circolazione del messaggio tra un gruppo indeterminato di persone e la critica rivolta ai superiori con modalità esorbitanti dall'obbligo di correttezza formale dei toni e dei contenuti può essere di per sé suscettibile di arrecare pregiudizio all'organizzazione aziendale.

Cassazione civile sez. lav., 10/09/2018, n.21965

In tema di licenziamento, posto che la libertà e segretezza della corrispondenza presidiano anche i messaggi di posta elettronica scambiati mediante mailing list riservata a un determinato gruppo o tramite chat privata, **è illegittimo il recesso irrogato al dipendente che, in seno a una conversazione in chat aperta ai soli iscritti al sindacato di appartenenza dello scrivente, insulti l'amministratore della società datrice di lavoro**.

Tribunale Milano sez. lav., 30/04/2022, n.1020

In tema di licenziamento disciplinare, i messaggi scambiati in una **"chat" privata**, seppure contenenti commenti offensivi nei confronti della società datrice di lavoro, **non costituiscono giusta causa di recesso** poiché, essendo diretti unicamente agli iscritti ad un determinato gruppo e non ad una moltitudine indistinta di persone, vanno considerati come la corrispondenza privata, chiusa e inviolabile, e sono inidonei a realizzare una condotta diffamatoria.

Onere della prova

Art. 5 L. 604/1966: «***L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo del licenziamento spetta al datore di lavoro***».

Detta norma pur a dispetto delle riforme intervenute sulla disciplina in materia di tutela avverso il licenziamento illegittimo è rimasta immutata.

Si discute se la previsione di cui all'art. 3 D.Lgs. 23/2015 «*sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore …*» abbia o meno introdotto una ipotesi di inversione della prova.

L'orientamento prevalente ritiene che non si tratti di inversione dell'onere della prova in quanto la norma inciderebbe solo sul regime sanzionatorio

Il regime delle tutele di cui al D. Lgs. 4 marzo 2015, n.23 (cd. Job Act- tutele crescenti)

Come noto, l'apparato sanzionatorio previsto dal citato D. Lgs. 23/2015 è stato introdotto a soli tre anni dalla cd. Riforma Fornero e quando ancora i dubbi interpretativi sulla stessa non erano dissolti, così di fatto ampliando lo spetto delle tipologie sanzionatorie e o correlati dubbi interpretativi, con buona pace del principio di certezza del diritto che la disciplina stessa voleva attuare.

Con l'adozione delle cd. tutele crescenti il nostro Legislatore ha sostanzialmente completato il processo di mutamento di prospettiva nel rapporto **tra tutela reintegratoria che diventa sempre più una ipotesi residuale e tutela indennitaria che diventa ancor più la regola**

Il D. Lgs. 23/2015 non ha modificato l'art. 18, ma ha introdotto una nuova disciplina applicabile solo ai lavoratori assunti con contratto di lavoro indeterminato dal 7 marzo 2015.

La normativa così introdotta, sebbene meno favorevole rispetto a quella di cui all'art. 18, è stata ritenuta in linea con la giurisprudenza della Corte Costituzionale che ha più volte affermato il principio secondo cui «*non contrasta con il principio di uguaglianza un trattamento differenziato applicato in momenti successivi, perché lo stesso fluire del tempo costituisce di per sé un elemento diversificatore in rapporto alle situazioni che nel tempo si vanno svolgendo.*» (C. Cost. 13.11.2014, n. 254)

Il decreto legislativo detta una disciplina esaustiva e autosufficiente, senza alcun richiamo all'art. 18, che viene, quindi, completamente superato

L'art. 18 resta applicabile solo ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015

Regola generale

TUTELA ECONOMICA

Al di fuori di eccezioni (tassative) l'illegittimità del licenziamento è sanzionata solo con un indennizzo economico a favore del lavoratore di misura variabile comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità (art. 3, comma 1, D. Lgs. 23/2015).

Come noto la C. Cost. con la sentenza con sentenza 8 novembre 2018, n. 194, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del citato comma, limitatamente alle parole «*di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio*»

Quantificazione dell'indennità

Tribunale Roma sez. lav., 12/04/2021, n.3406

Seppure quello dell'anzianità di servizio rappresenti ancora il principale criterio fissato dall'art. 3, comma 1, d.lg. n. 23/2015, il giudice può condannare il datore di lavoro al pagamento del ristoro massimo di 36 mensilità, tenuto conto degli altri criteri evidenziati dalla Corte costituzionale.

Gli altri criteri stabiliti dalla C.Cost. sono:

- comportamento delle parti, specie della parte datoriale
- condizione economica lavoratrice
- condizioni economiche datore di lavoro

Tribunale Trapani sez. lav., 28/06/2019, n.408

L'intervento della Consulta (…) ha inciso sul meccanismo della sua determinazione, che non sarà più automatico, ma dovrà tenere conto, all'interno dei limiti previsti, oltreché dell'anzianità di servizio – che resta il criterio legale principale ed ineludibile - anche degli altri criteri desumibili dall'evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti, vale a dire il numero dei dipendenti occupati, le dimensioni dell'attività economica, il comportamento e le condizioni delle parti.

Applicando tali principi al caso di specie, difettando indicazioni specifiche circa il numero dei dipendenti e le dimensioni dell'attività economica, si stima equo stabilire l'indennità in misura pari a sei mensilità, tenuto conto dell'anzianità di servizio di circa due anni e mezzo all'epoca del licenziamento, nonché della riscontrata effettività del motivo oggettivo dedotto (cessazione commessa AI.), pur risultando illegittimo il licenziamento per violazione **dell'obbligo di repechage**. 6. In conclusione, deve essere dichiarato illegittimo il licenziamento impugnato, risolto il rapporto alla data del licenziamento e condannata la società convenuta al pagamento in favore del ricorrente di **un'indennità**, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento

Eccezioni

(art. 2 D. Lgs. 23/2015)

- **Nullita'** (matrimonio, congedi)
- **Discriminazione**
- **Mancanza di forma scritta**
- **Disabilita' fisica o psichica**
- **Violazione art 2110 c.c.** (malattia)

Reintegrazione commutabile (diritto di opzione: il lavoratore può richiedere un'indennità di 15 mensilità, con conseguente risoluzione del rapporto di lavoro)

+

Indennita' risarcitoria pari alle retribuzoni dal licenziamento sino alla reintegra e comunque non inferiore a 5 mensilità, detratto l'aliunde perceptum

Insussistenza del fatto materiale

Unicamente in relazione alla giusta causa e al licenziamento per giustificato motivo soggettivo, l'art. 3 D. Lgs. 23/2015 prevede che nel caso in cui «*sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennita' risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attivita' lavorative, nonche' quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro …. In ogni caso la misura dell'indennita' risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non puo' essere superiore a dodici mensilita' dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto*»

È prevista anche la condanna al pagamento dei contributi previdenziali

Con la sentenza **n. 12174 dell' 8 maggio 2019**, la Corte di cassazione ha esteso alla disciplina di cui all'art. 3, d.lgs. n. 23 del 2015, un principio ermeneutico affermatosi in relazione all'art. 18, l. n.300 del 1970, versione Fornero, attestante la sostanziale equipollenza, ai fini sanzionatori, fra "fatto materiale" insussistente e contestazione giuridicamente irrilevante (cfr. Cass. 13 ottobre 2015, n. 20540; Cass. 20 settembre 2016, n. 18418 e Cass. 12 maggio 2016, n. 10019).

Secondo la citata pronuncia, in particolare, ai fini della tutela di cui al d.lgs. n. 23 del 2015, art. 3, comma 2, **l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, comprende non soltanto i casi in cui il fatto non si sia verificato nella sua materialità ma anche tutte le ipotesi in cui il fatto, materialmente accaduto, non assuma rilievo disciplinare**.

VIZI FORMALI E PROCEDURALI

Art. 4 D. Lgs. 23/2015:

«Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennita' non assoggettata a contribuzione previdenziale in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilita', a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto.»

La C. Cost. con Sentenza 16 luglio 2020, n. 150 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del citato articolo, limitatamente alle parole «*di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio*.»

Aziende con meno di 15 dipendenti

(art. 9 D. Lgs. 23/2015)

Non trova applicazione la tutela reintegratoria dell'art. 3, comma 3, D. Lgs. 23/2015, ma solo quella economica.

È prevista una indennità risarcitoria dimezzata e comunque non superiore a 6 mensilità.

Se il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute dopo l'entrata in vigore del presente decreto, supera i 15 dipendenti, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto (cd «piccole imprese in crescita»)

In caso di vizi formali e procedurali l’indennizzo di cui all’art. 3, co. 1, all’art. 4, co. 1 e dall'articolo 6, co. 1, e' dimezzato e non puo' in ogni caso superare il limite di sei mensilità.

GRAZIE PER L’ATTENZIONE!