

## AVVOCATI DEL LAVORO

LUCA SCETTINO & GIULIA LAURO

C.so Italia, 115 – 80065 Sant’Agnello (Napoli)

Tel. e Fax 081 2352469

e-mail: segreteria.ctls@gmail.com; arealavoro.ctls@gmail.com

### IL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

\*\*\*

Il licenziamento è l’atto unilaterale recettizio con il quale il datore di lavoro manifesta la propria volontà di risolvere il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Per espressa previsione di legge, il licenziamento richiede la forma scritta *ad substantiam*: la mancanza della forma prescritta dall’ordinamento implica la nullità dell’atto solutorio e, conseguentemente, la sua inefficacia ed inidoneità ad estinguere il rapporto di lavoro (art. 2, comma 3, L. n. 604 del 15 luglio 1966).

Il licenziamento deve, altresì, “contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato” (art. 2, comma 2, L. n. 604 del 15 luglio 1966), deve, cioè, trovare fondamento in un motivo socialmente e normativamente giustificato, riconducibile alla condotta inadempiente del lavoratore (licenziamento cd. “disciplinare” per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo), o a ragioni inerenti all’attività produttiva ed all’organizzazione del lavoro (licenziamento per giustificato motivo oggettivo).

In particolare, il licenziamento “disciplinare” costituisce l’atto conclusivo del procedimento disciplinare avviato dal datore di lavoro nel rispetto dei principi e delle garanzie poste dalla legge (art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, cd. “Statuto dei lavoratori”) e dal CCNL a tutela del lavoratore, quale parte “debole” del rapporto di lavoro.

Di conseguenza, eventuali vizi del procedimento disciplinare si riflettono sul licenziamento che ne costituisce atto conclusivo, determinandone la illegittimità ed aprendo il varco all’impugnativa giudiziale del lavoratore.

L’avvio del procedimento disciplinare avviene con la contestazione di addebito, la quale deve rispondere ai requisiti di “specificità” e “immediatezza”, ovvero deve fornire le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di

## AVVOCATI DEL LAVORO

LUCA SCETTINO & GIULIA LAURO

C.so Italia, 115 – 80065 Sant’Agnello (Napoli)

Tel. e Fax 081 2352469

e-mail: segreteria.ctls@gmail.com; arealavoro.ctls@gmail.com

lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari, in modo che non ci sia incertezza circa l’ambito delle questioni sulle quali il lavoratore è chiamato a difendersi e deve avvenire a distanza di un breve lasso di tempo dalla conoscenza dei fatti da parte del datore di lavoro.

In particolare, l’immediatezza/tempestività *“deve essere valutata in relazione al tempo necessario per acquisire conoscenza della riferibilità del fatto, nelle sue linee essenziali, al lavoratore medesimo, la cui prova è a carico del datore di lavoro”* (Cass. 10 novembre 2015, n. 22932; Cass. 26 marzo 2010, n. 7410).

Ne consegue che la tardività della contestazione disciplinare inficia e rende illegittimo il licenziamento successivamente irrogato in quanto *“determina una preclusione nel legittimo esercizio del medesimo potere datoriale e rende invalida la sanzione irrogata in contrasto con il principio dell’immediatezza”* (per tutte, Cass. 8 giugno 2009, n. 13167).

Il licenziamento disciplinare comprende le due categorie del licenziamento per “giustificato motivo soggettivo” e del licenziamento per “giusta causa”. Entrambe le ipotesi consistono in un comportamento imputabile al lavoratore, la differenza risiede nel differente grado di gravità che connota tale comportamento.

Infatti, il “giustificato motivo soggettivo” consiste in un inadempimento “notevole” e “di non scarsa importanza” degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro (in particolare, obbligo di diligenza, di fedeltà, di lealtà, ecc.), ma non così grave da rendere impossibile la prosecuzione solo provvisoria del rapporto: ne consegue che, in questo caso, il datore di lavoro resta obbligato a dare il preavviso (o, in alternativa, a corrispondere al lavoratore la relativa indennità sostitutiva).

Al contrario, la “giusta causa” di licenziamento consiste in un comportamento colposo (anche “extralavorativo”) del lavoratore talmente grave da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto; la giusta causa, cioè, consiste nella grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro, in particolare di quello fiduciario, poiché determina non una semplice menomazione, ma la perdita completa ed irreversibile della fiducia circa l’esattezza dei

## AVVOCATI DEL LAVORO

LUCA SCETTINO & GIULIA LAURO

C.so Italia, 115 – 80065 Sant’Agnello (Napoli)

Tel. e Fax 081 2352469

e-mail: segreteria.ctls@gmail.com; arealavoro.ctls@gmail.com

successivi adempimenti.

Ne discende che la “giusta causa” – a differenza del giustificato motivo soggettivo - non si identifica necessariamente con l’inadempimento degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, ma comprende anche condotte tenute al di fuori dell’azienda e dell’orario di lavoro, non necessariamente riguardanti l’esecuzione della prestazione lavorativa, ma concernenti la vita privata del lavoratore (Cass. 18 agosto 2016, n. 17166; Cass. 30 gennaio 2013, n. 2168).

In ragione di ciò e, in particolare, della intollerabilità della mancanza commessa dal lavoratore, il licenziamento per giusta causa ha effetto immediato e il datore di lavoro non è tenuto a rispettare il preavviso.

Ai fini dell’apprezzamento della “gravità” della condotta del lavoratore e della sua idoneità ad integrare “giusta causa” di licenziamento, è del tutto ininfluenza che ne sia scaturito un “danno”: anche condotte solo astrattamente idonee ad arrecare un pregiudizio al datore di lavoro possono porre in discussione il vincolo fiduciario riposto nel prestatore di lavoro (Cass. 7 ottobre 2019, n. 24976) e legittimare il licenziamento: ne discende, quale logico corollario, che l’esistenza di un effettivo danno economico, al pari della sua entità, come pure la produzione di un reale pregiudizio alla struttura ed all’organizzazione aziendale, o la occasionalità della condotta, sono del tutto irrilevanti ai fini della valutazione complessiva delle circostanze di cui si sostanzia l’azione commessa dal lavoratore, potendo menomare irreversibilmente la fiducia anche un comportamento che, pur in assenza di danno, dimostri un certo grado di irresponsabilità del dipendente (Cass. 16 settembre 2002, n. 13536; Cass. 9 maggio 1996, n. 4328; Cass. 17 giugno 1991, n. 6814).

Per stabilire in concreto l’esistenza di una condotta integrante “giusta causa” di licenziamento, occorre valutare non solo la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, avendo riguardo anche alle circostanze in cui sono stati commessi ed all’intensità della colpa, ma anche la proporzionalità tra tali fatti e la sanzione espulsiva.

In simile prospettiva, la valutazione della lesione della fiducia va calibrata sulle specifiche

## AVVOCATI DEL LAVORO

LUCA SCETTINO & GIULIA LAURO

C.so Italia, 115 – 80065 Sant’Agnello (Napoli)

Tel. e Fax 081 2352469

e-mail: segreteria.ctls@gmail.com; arealavoro.ctls@gmail.com

caratteristiche del rapporto di lavoro: è pacifico, infatti, che è diversa l’intensità della fiducia richiesta a seconda della posizione ricoperta dal lavoratore nelle gerarchie aziendali, dell’oggetto delle mansioni e del grado di affidamento e responsabilità che esse richiedono (tra le tante, Cass. 2 novembre 2021, n. 31202; Cass. 30 maggio 2017, n. 13613).

Di conseguenza, anche di recente, la Corte di Cassazione ha affermato che *“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”* (Cass. 14 giugno 2022, n. 19181; in senso conforme, Cass. 15 novembre 2021, n. 34422).

La “giusta causa”, infine, può ravvisarsi anche nella reiterazione di comportamenti dello stesso tipo - che, isolatamente considerati, non potrebbero giustificare il licenziamento in tronco, ma condurrebbero all’applicazione di sanzioni “conservative” (ad esempio, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione) - qualora già sanzionati nel biennio precedente

In tale evenienza, con la lettera di avvio del procedimento disciplinare, il datore di lavoro dovrà contestare al dipendente non solo la specifica mancanza, ma anche la cd. “recidiva”, attraverso il puntuale riferimento ai precedenti disciplinari che la integrano, a condizione che siano concentrati entro l’ultimo biennio (Cass. 10 giugno 2019, n. 15566; Cass. 5 gennaio 2018, n. 1909).

Ove, invece, la recidiva non sia elemento costitutivo della mancanza disciplinare, ma l’esistenza di precedenti disciplinari nella complessiva storia del lavoratore venga utilizzata quale elemento meramente confermativo della proporzionalità della sanzione espulsiva, non occorre un espresso richiamo nella lettera di contestazione disciplinare.

*Avv. Luca Schettino*

*Avv. Giulia Lauro*