

LICENZIAMENTO – PER GIUSTA CAUSA

A. In genere B. Nozione C. Casistica

A. In genere

1. Il datore di lavoro può intimare il licenziamento per giusta causa durante il periodo di comporto, giacché il divieto di recedere posto dall'art. 2110 c.c. riguarda solo il licenziamento ex art. 2118 c.c. e non già quello per ragioni che non consentano la prosecuzione provvisoria del rapporto (Pret. Nola, sez. Pomigliano d'Arco, 16/1/96, est. Perrino, in *D&L* 1996, 761)
2. In ipotesi di licenziamento per giusta causa (comminato a dipendente di impresa operante nel settore della grande distribuzione per avere consumato in due mattinate successive alcuni pasticcini), la complessiva valutazione della gravità dell'infrazione, ai fini della proporzionalità della sanzione, è da condurre sulla base dei seguenti criteri: esistenza o meno di precedenti disciplinari, posizione del dipendente all'interno dell'organizzazione aziendale, modalità della commissione del fatto, entità del danno provocato all'impresa; ove, in applicazione di tali criteri, risultino l'inesistenza di precedenti disciplinari durante il lungo periodo di servizio prestato, lo svolgimento di mansioni non implicanti particolari responsabilità e delicatezza, modalità di commissione del fatto implicanti indici minimali di intensità dolosa, nonché la particolare tenuità del danno provocato, il licenziamento deve considerarsi illegittimo, trattandosi di infrazione inidonea a minare irreparabilmente l'elemento fiduciario, sia sotto il profilo della giusta causa, sia sotto quello del giustificato motivo soggettivo (Pret. Varese 9/5/97, est. Papa, in *D&L* 1997, 827)
3. Il giudice anche di ufficio può ritenere il fatto che abbia dato luogo al licenziamento per giusta causa qualificabile come giustificato motivo soggettivo, legittimante quindi il recesso con il riconoscimento dell'indennità di preavviso. Il limite che si pone per la diversa qualificazione della risoluzione del rapporto è solo quello che fa riferimento ai fatti posti a fondamento del recesso (Cass. 15/1/97 n. 360, pres. Rapone, est. Genghini, in *D&L* 1998, 185, n. MUGGIA, *Conversione del licenziamento per giusta causa e valutazione dello stesso*)
4. E' inammissibile la conversione d'ufficio da parte del giudice di un licenziamento per giusta causa in un licenziamento per giustificato motivo soggettivo (Cass. 26/11/98 n. 12022, pres. Sciarello, est. Mercurio, in *D&L* 1999, . Muggia, *Una corretta applicazione della nozione di giusta causa e delle regole in materia di conversione del licenziamento*)
5. E' ammissibile il sindacato di legittimità da parte della Corte di Cassazione in ordine a una sentenza di merito che, formulando un giudizio di valore in ordine a un determinato fatto di inadempimento da parte di un lavoratore, lo riconduce alla nozione legale elastica di giustificato motivo soggettivo anziché a quella altrettanto elastica di giusta causa, in quanto una siffatta attività di integrazione giuridica della parte mobile della norma di legge deve conformarsi, oltre che ai principi dell'ordinamento, anche a una serie di standard valutativi esistenti nella realtà sociale, ambedue componenti il diritto vivente e costituente in materia di rapporti di lavoro la c.d. civiltà del lavoro (Cass. 18/1/99 n. 434, pres. Pontrandolfi, est. Santojanni, in *D&L* 1999, 661)

B. Nozione

1. Le due ipotesi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo si differenziano per una diversa gravità, sia sul piano oggettivo che soggettivo, delle mancanze del lavoratore che devono essere valutate in ogni aspetto del caso concreto, con riguardo all'incidenza sull'elemento della fiducia, alla posizione delle parti, alla natura del rapporto e alle mansioni specifiche del lavoratore oltre che all'entità della mancanza, considerata tuttavia non soltanto nel suo contenuto oggettivo, ma anche nella sua portata soggettiva, in relazione alle particolari circostanze in cui è stata posta in essere e all'intensità dell'elemento intenzionale (Trib. Milano 23/7/97, pres. Gargiulo, est. Ruiz, in *D&L* 1998, 177)
2. La giusta causa di licenziamento si configura in relazione a una mancanza del dipendente che, valutata nel suo contenuto oggettivo oltre che nella sua portata soggettiva, in relazione alle circostanze in cui è posta in essere nonché all'intensità dell'elemento intenzionale, risulta gravemente lesiva della fiducia che il datore di lavoro deve riporre nel proprio dipendente rendendo il rapporto improseguibile anche solo provvisoriamente (Pret. La Spezia 4/6/96, est. Fortunato, in *D&L* 1997, 383, n. Balli, *Dalle omissioni del dipendente al recesso per giusta causa del datore di lavoro; un percorso non obbligato*)
3. Il licenziamento per giusta causa costituisce la più grave delle sanzioni applicabili al lavoratore e può considerarsi legittimo solo quando la mancanza di cui il dipendente si è reso responsabile rivesta una gravità tale che qualsiasi altra sanzione risulti insufficiente a tutelare l'interesse del

datore di lavoro (Cass. 27/10/95 n. 11163, pres. Pontrandolfi, est. Giannantonio, in *D&L* 1996, 493)

C. Casistica

1. Non costituisce giusta causa di licenziamento il rivolgere a una guardia giurata addetta allo stabilimento frasi offensive, senza peraltro trascendere a vie di fatto (Trib. Venezia 9/1/96, pres. Gradella, est. Caprioli, in *D&L* 1996, 1023, nota Monaco)
2. Poiché il rapporto di dipendenza del lavoratore non comporta un vincolo che investa l'intera sua persona, è da escludersi la configurabilità di una giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro nel caso di condotte estranee all'attività lavorativa e attinenti alla vita privata del lavoratore medesimo (nella fattispecie, il lavoratore, recatosi ad acquistare un modesto quantitativo di sostanze stupefacenti, era stato oggetto di un procedimento penale con l'imputazione di commercio e spaccio di sostanze stupefacenti, imputazione, peraltro, dalla quale era stato assolto per insussistenza del fatto dal giudice dell'udienza preliminare) (Pret. Lecco 2/6/95, est. Pazzi, in *D&L* 1995, 1023)
3. E' assistito da giusta causa, configurandosi un'ipotesi di insubordinazione, il licenziamento di un dipendente, avente il grado di vicecapoufficio, che per protestare contro una trattenuta a suo avviso illegittima aveva inviato al direttore della società una lettera contenente espressioni offensive e denigratorie, inviandone una copia anche a tutti i colleghi (Pret. Verona, sez. Legnago, 7/12/94, in *D&L* 1995, 1032, nota DEL PUNTA, *Un caso di licenziamento per "insubordinazione"*)
4. Non costituisce violazione dell'obbligo di fedeltà o non concorrenza aver trattato affari per conto di un'impresa concorrente di una società del gruppo, non avendo il c.d. "gruppo" nessuna rilevanza giuridica, in materia di controversie relative ai rapporti di lavoro, e non potendosi dunque far rivivere questo soggetto "economico" al solo fine di pretendere, anche se indirettamente, obblighi nei suoi confronti (nella fattispecie il lavoratore – addetto alla vendita di autovetture – era stato licenziato per aver utilizzato, in un'operazione di finanziamento di una vendita rateale, un'impresa concorrente della società finanziaria del gruppo, ricevendo dalla stessa impresa una somma di danaro a titolo di provvigione) (Pret. Milano 17/2/97, est. Curcio, in *D&L* 1997, 831)
5. Il rifiuto del lavoratore di aderire al trasferimento legittimamente disposto costituisce giusta causa di licenziamento (Trib. Torino 19/11/94, pres. Gamba, est. Rossi, in *D&L* 1995, 642)
6. La libertà di manifestazione del pensiero, costituzionalmente garantita tra i diritti fondamentali della persona, consente che il lavoratore possa esprimere il proprio pensiero e la propria critica all'operato del superiore gerarchico (nella specie il segretario generale dell'Ente convenuto) direttamente al datore di lavoro (nella fattispecie individuato nel Consiglio di amministrazione dell'ente medesimo) senza necessità di presentarli prima al superiore stesso e, di conseguenza, non configura giusta causa di licenziamento tale comportamento del dipendente (Pret. Verona 8/2/95, est. Mancini, in *D&L* 1995, 704)
7. E' illegittimo il licenziamento intimato, ai sensi dell'art. 81 lett. i) CCNL F.S., per condanna penale comportante interdizione dai pubblici uffici, laddove il provvedimento espulsivo sia stato irrogato prima del passaggio in giudicato della sentenza penale di condanna (Pret. Milano 13/2/95, est. Porcelli, in *D&L* 1995, 711)
8. Non può ritenersi idoneo a configurare una giusta causa di licenziamento il ritardo nella comunicazione all'azienda, da parte del dipendente, dell'esercizio dell'azione penale promossa nei suoi confronti (comunicazione dovuta a norma dell'art. 34 CCNL per il settore del credito), ove essa intervenga a pochi giorni di distanza dalla scarcerazione del lavoratore colpito da misura cautelare e la violazione di tale obbligo, inoltre, non rivesta carattere doloso (Pret. Napoli 24/10/94, est. Manna, in *D&L* 1995, 406, nota MATTONE, *Sull'obbligo di comunicazione da parte del lavoratore di circostanze penalmente rilevanti*)
9. Non sussiste giusta causa di licenziamento nel caso in cui un dipendente di un Istituto di credito svolga altra attività lavorativa extrabancaria, sia subordinata che autonoma, qualora essa non sia incompatibile e non vada quindi a incidere con pregiudizio sul rapporto di lavoro (Pret. Roma 23/9/97, est. Buonassisi, in *D&L* 1998, 459, n. ARAGIUSTO, *In tema di doppio lavoro*)
10. E' illegittimo il licenziamento di un funzionario di banca accusato di avere partecipato a finanziamenti irregolari, ove si accerti che i vertici della banca erano al corrente delle attività svolte e, anche se poteva e doveva rendersi conto dell'irregolarità delle operazioni poste in essere, il dipendente non era l'esclusivo e originario responsabile di tali operazioni, in quanto operava in sintonia con direttive aziendali, delle quali era l'esecutore materiale (Cass. 13/7/98 n. 6862, pres. De Tommaso, est. Vigolo, in *D&L* 1998, 1042, nota Muggia - Veraldi, *Lavoratore bancario: responsabilità del dipendente e suo licenziamento; conoscenza da parte dell'istituto delle operazioni illecite: un difficile bilanciamento*)

11. Il rifiuto da parte del lavoratore di svolgere mansioni che – in base a Ctu medico-legale – risultino controindicate in relazione alla sua invalidità lavorativa costituisce un comportamento di tutela della propria salute, e non può pertanto essere considerato inadempimento legittimante il recesso in tronco da parte del datore di lavoro (Trib. Milano 23/5/98, pres. Mannacio, est. Accardo, in *D&L* 1998, 1062)
12. E' illegittimo, per evidente difetto di proporzionalità rispetto alle mancanze contestate, il licenziamento per giusta causa di un vigile urbano che abbia invitato i propri colleghi a disobbedire al c.d. "decreto antilucciole" del sindaco, in quanto siffatto comportamento, partecipando di un più ampio movimento di opinione contrario a tale tipo di provvedimento, non può essere valutato come avente finalità denigratorie nei confronti del datore di lavoro (Trib. Milano 18/1/99 (ord.), pres. ed est. Mannacio, in *D&L* 1999, 381)
13. Non è censurabile in sede di legittimità la sentenza del giudice di merito che abbia ritenuto che l'erronea compilazione colposa da parte di un dipendente di una nota di carico di merce in arrivo non costituisca giusta causa di licenziamento (Cass. 26/11/98 n. 12022, pres. Sciarrello, est. Mercurio, in *D&L* 1999, . Muggia, *Una corretta applicazione della nozione di giusta causa e delle regole in materia di conversione del licenziamento*)
14. Si configura "una grave lesione del rapporto fiduciario" allorché la lavoratrice, approfittando della sua posizione all'interno dell'azienda che la sottraeva di fatto a un controllo diretto da parte dei suoi superiori, ha effettuato dal posto di lavoro un gran numero di telefonate personali interurbane, anche di durata considerevole e quindi non giustificate, data la loro intensità e abitudine, da esigenze contingenti riconducibili ai problemi di salute della madre (Cass. 7/4/99 n. 3386, pres. Delli Priscoli, est. Stile, in *D&L* 1999, 387, n. Muggia, *Giusta causa, inadempimento e uso corretto del potere disciplinare*)