

Giusta causa di licenziamento, valutazione senza automatismi

Valentina Pomares

Valutazione dei fatti e delle circostanze complessive, del rapporto di fiducia fra datore e lavoratore, della delicatezza delle mansioni svolte dall'addetto. Sono alcuni degli elementi in base ai quali il giudice deve valutare se ci sia o meno la giusta causa di licenziamento. Il recesso per motivi disciplinari è un tema ampiamente dibattuto in ambito giuridico, soprattutto per quanto riguarda la definizione dei criteri che ne giustificano l'applicazione.

La normativa italiana distingue il licenziamento per giustificato motivo soggettivo da quello per giusta causa, sulla base della gravità del comportamento messo in atto dal dipendente. Difatti, il primo è caratterizzato da un «notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro» (articolo 3 della legge 604/1966), che giustifica il recesso dal rapporto a opera del datore, con diritto al relativo preavviso nei confronti del dipendente.

Al contrario, in base all'articolo 2119 del Codice civile, il recesso per giusta causa si verifica quando il dipendente commette un fatto così grave da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia, rendendo impossibile «la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro». In quest'ultimo caso, l'interruzione del rapporto è immediata, senza alcun preavviso nei confronti del dipendente.

Quando c'è «giusta causa»

La giurisprudenza definisce la giusta causa del licenziamento come una clausola generale di fonte legale, che deve essere interpretata e adattata ai fatti concreti, tenendo conto di fattori esterni quali la coscienza sociale e i principi dell'ordinamento.

Nel valutare la legittimità della giusta causa di licenziamento, difatti, il giudice analizza, da un lato, i fatti contestati, esaminando le circostanze in cui sono stati commessi e l'intensità dell'intento del dipendente. Dall'altro, valuta la proporzionalità tra i comportamenti contestati e la sanzione inflitta, determinando se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa il rapporto di lavoro sia tale, in concreto, da giustificare l'applicazione della massima sanzione disciplinare.

Pertanto, stabilire se un comportamento legittima un recesso per giusta causa non è un processo automatico, perché richiede un'attenta valutazione delle circostanze specifiche nelle quali si sono svolti i fatti. A titolo esemplificativo, alcuni fattori rilevanti possono essere tra gli altri:

la posizione rivestita dal dipendente;

l'intensità del rapporto di fiducia instaurato con il datore di lavoro;
il danno eventualmente arrecato alla società;
il grado di affidamento delle mansioni espletate e così via.

Peraltro, tali circostanze non devono essere valutate singolarmente, bensì nel loro complesso. A questo proposito, in una recente pronuncia la Cassazione ha sottolineato che la lieve entità del danno causato dal dipendente nei confronti del datore di lavoro non esclude la sussistenza della giusta causa di licenziamento. Difatti, «la mancanza di effettive conseguenze pregiudizievoli, in danno del datore o di terzi, ovvero l'assenza di concreti vantaggi, a favore del lavoratore o di terzi, così come l'eventuale comportamento successivo volto ad elidere gli effetti dannosi dell'atto contestato, non valgono, di per sé, ad escludere l'inadempimento e, quindi, la rilevanza disciplinare del fatto» ma, al contrario, possono concorrere «nella complessa valutazione giudiziale circa l'idoneità della condotta a giustificare la massima sanzione disciplinare» (Cassazione civile, ordinanza 23318/2024). Nel caso di specie, una banca aveva contestato al direttore di filiale una serie di comportamenti che, pur non avendo provocato dei danni significativi nei confronti della banca stessa, secondo la Corte potevano configurarsi quali comportamenti idonei a compromettere la fiducia del datore di lavoro, giustificando così il licenziamento.

Tra i parametri di valutazione rientra anche la contrattazione collettiva, che può elencare dei comportamenti qualificabili come giusta causa di recesso. La Cassazione ha chiarito che questa elencazione è solo esemplificativa e non vincolante in senso sfavorevole per il lavoratore. Di conseguenza, non sempre giustifica l'applicazione automatica della sanzione. Al contempo, anche le condotte tipizzate dalla contrattazione collettiva per l'applicazione di sanzioni conservative non possono essere vincolanti in senso favorevole per il lavoratore medesimo, laddove la fattispecie concreta in esame sia caratterizzata «da elementi aggiuntivi, estranei e aggravanti, rispetto alla previsione contrattuale». Spetta quindi al giudice, nel corso della sua analisi, valutare se la gravità della condotta sia effettivamente idonea a compromettere il vincolo fiduciario (Cassazione civile, ordinanza 4320/2024).

Condotte extralavorative

Da ultimo, la giurisprudenza è tornata su un tema ampiamente dibattuto, ritenendo rilevanti sotto il profilo disciplinare anche alcune condotte tenute al di fuori del contesto lavorativo. Secondo i giudici di legittimità, infatti, il dipendente è tenuto non solo a fornire la prestazione lavorativa richiesta, ma anche a non tenere comportamenti che possano ledere gli interessi morali e materiali del proprio datore anche al di fuori dell'ambito lavorativo (Cassazione civile, sentenza 31866/2024). Nel caso in esame, è stato ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa del dipendente di una società di trasporti condannato in sede penale per violenza

sessuale e maltrattamenti familiari nei confronti della moglie (si veda Il Sole 24 Ore del 20 gennaio 2025).

© RIPRODUZIONE RISERVATA