

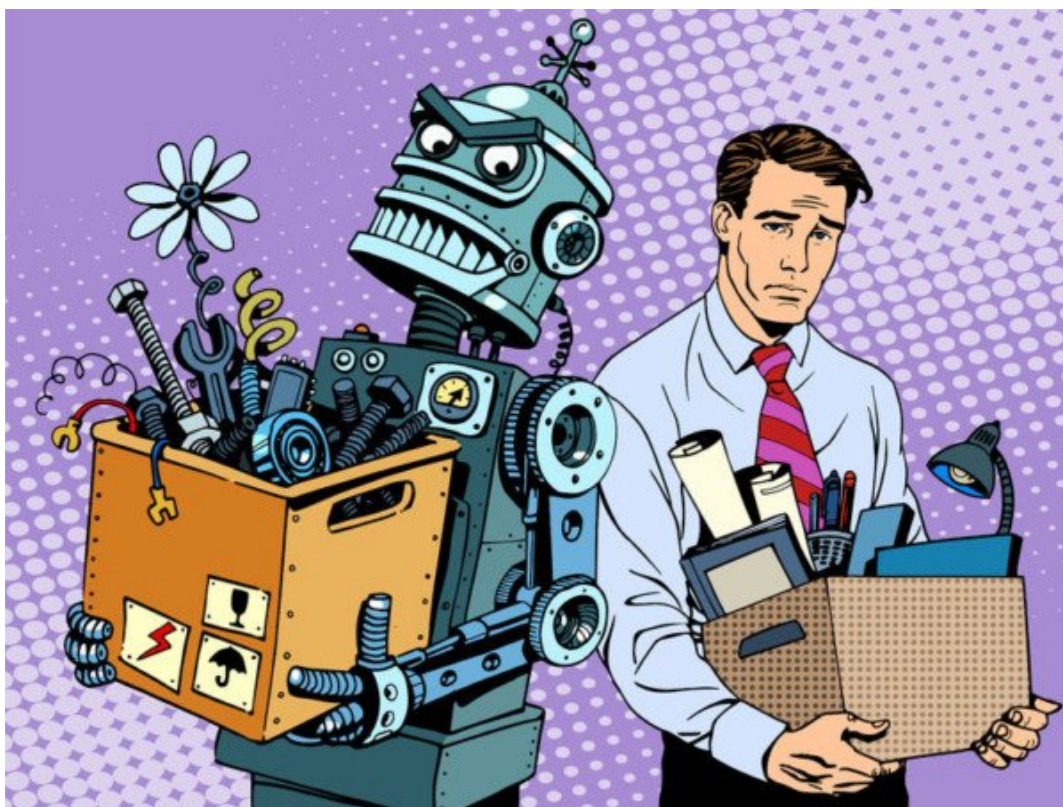


LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Licenziamento: consigli per non perdere il posto di lavoro

Autore: Redazione | 20/09/2017



I comportamenti più frequenti che comportano il licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo.

C'è chi si fa licenziare per prendere l'indennità di disoccupazione e, magari, nel frattempo lavora in nero e chi invece, per fortuna, il posto se lo tiene ben stretto.

Ma quali sono le condizioni per **non farsi licenziare** al giorno d'oggi? Sappiamo che la giurisprudenza, un tempo molto orientata a favore del dipendente – sicché era praticamente impossibile [licenziare un lavoratore assunto a tempo indeterminato](#) – ora è più elastica, complice anche la crisi e la necessità di tutelare le aziende. Così, il dipendente che non vuol perdere il posto di lavoro non solo deve essere rispettoso del regolamento aziendale e dei contratti collettivi, ma anche fedele, produttivo e non darsi troppo spesso malato. Non deve litigare coi colleghi, non deve parlare male del datore o dei suoi prodotti con i clienti o su Facebook, non deve svolgere secondi lavori in concorrenza con la società. In buona sostanza deve rispettare i principi di buona fede e correttezza in modo da non ledere quello che la giurisprudenza chiama «legame di fiducia» tra azienda e dipendente. Ma quali sono, concretamente, questi comportamenti che comportano il **licenziamento**? Cerchiamo qui di seguito, alla luce di alcune delle più recenti sentenze, di indicare alcuni **consigli per non perdere il posto di lavoro**.

Prima di tutto voglio tranquillizzarti: il licenziamento non può avvenire senza una ragione ben determinata e precisa. Non è possibile un licenziamento, ad esempio, perché un dipendente non sta più simpatico al datore o semplicemente perché questi ci ha ripensato e quella che credeva essere una mansione utile dopo non la ritiene più tale (salvo alcune eccezioni). Quando si assume una persona, si creano in questa delle aspettative, dei programmi per il futuro (una famiglia, dei figli) e, non in ultimo, degli impegni economici (si pensi al classico mutuo per l'acquisto della casa che si stipula non appena si ha la certezza di una busta paga fissa). Pertanto, il licenziamento deve essere sempre l'**ultima spiaggia**, la sanzione massima da infliggere al dipendente che ha irrimediabilmente compromesso la fiducia del datore, giustificabile solo se non c'è possibilità alcuna di recuperare il rapporto e far in modo che il primo si torni a fidare del secondo.

L'ultimo chiarimento e poi potremo dare finalmente gli agognati **consigli per non perdere il posto di lavoro**. La legge tipizza le cause di licenziamento: significa che indica, sebbene con formule molto generiche, quando è possibile mandare a casa un dipendente. Escludendo da questo ambito tutte quelle legate alle crisi di azienda e alla cessazione di determinate funzioni e attività, ci soffermeremo solo ai casi di **licenziamento disciplinare**, quello cioè che ha causa in un

comportamento del dipendente. Questo può essere di due tipi a seconda della gravità:

- [licenziamento per giusta causa](#): qui il licenziamento ha effetto immediato (in tronco) ed è senza preavviso in quanto la condotta del dipendente è considerata gravissima;
- [licenziamento per giustificato motivo soggettivo](#): qui il licenziamento viene preceduto dal periodo di preavviso, durante il quale il dipendente va a lavorare percependo lo stipendio regolare o viene esentato dal lavoro percependo però l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ecco allora qualche suggerimento per non farsi licenziare.

I comportamenti che giustificano il licenziamento

Non commettere tante piccole infrazioni

Il detto «è la goccia che fa traboccare il vaso» vale anche nell'ambito del lavoro. Se il dipendente commette tante piccole infrazioni disciplinari che di per sé comporterebbero sanzioni minori è possibile una valutazione globale del comportamento che comporti il licenziamento.

Comportamento durante la malattia

Il dipendente deve comunicare immediatamente la malattia al datore e poi far in modo che il medico invii il certificato medico presentandosi alla visita. Deve poi essere presente alla visita fiscale del medico dell'Inps. La violazione, per una sola volta, di tali regole non determina, di solito, il licenziamento, ma se c'è recidiva allora la giurisprudenza ritiene il licenziamento legittimo.

Durante la malattia si può svolgere attività per conto di terzi a patto che tale comportamento non rallenti la guarigione.

Certificato di malattia falso

Fornire un falso certificato di malattia giustifica l'immediato licenziamento.

Comportamento dopo la malattia

Dopo la malattia il dipendente deve rientrare subito al lavoro altrimenti si considera assente ingiustificato. In tal caso il licenziamento è legittimo.

È causa di licenziamento il rifiuto di riprendere il lavoro, ad esempio se il lavoratore, non accettando l'esito della visita di controllo, ritiene di poter esimersi dal riprendere il lavoro in attesa di una nuova visita.

Malattia e invalidità

Se ti dai malato sappi che non puoi essere licenziato per questo, sempre che il periodo di malattia non superi una durata massima fissata nel tuo contratto collettivo di lavoro (si chiama «periodo di comporto»). Superato questo limite di giorni, l'azienda può mandarti a casa. Se invece dovessi risultare non più abile alle mansioni per le quali sei stato assunto, l'azienda può licenziarti se non vi sono altre mansioni compatibili con le tue capacità o se tu le rifiuti; dunque, se vuoi conservare il posto, cerca di mantenerti disponibile a cambi di inquadramento anche se dovessero comportare una riduzione dello stipendio.

Abbandono del posto di lavoro

Lasciare il proprio posto per la pausa caffè non è certo causa di licenziamento se si tratta di mansioni di non particolare rilevanza. Diverso il caso della guardia giurata che deve presiedere, ad esempio, alla sicurezza della porta di ingresso di una banca. Per giustificare l'assenza, l'abbandono del posto deve essere valutato in relazione al pericolo a cui sia stata esposta l'azienda, i colleghi e l'attività. Nei casi più gravi il licenziamento è valido.

Assenze ingiustificate

Si può licenziare il lavoratore che non comunica subito eventuali impedimenti del regolare espletamento della prestazione lavorativa, che determinano la necessità di assentarsi per diversi giorni, arrecando al datore di lavoro un pregiudizio

organizzativo. Lo stesso dicasi per il lavoratore che non comunica tempestivamente le motivazioni della sua assenza dal servizio, o addirittura, fornisce informazioni non veritiere.

Permessi legge 104

Sono numerosi i casi di dipendenti che si approfittano dei permessi della legge 104 per fare gite o ponti. Se anche non vi è l'obbligo, durante le 24 ore, di accudire il familiare invalido, il dipendente deve pur sempre finalizzare una parte della giornata all'assistenza del portatore di handicap. La violazione di tale obbligo è sanzionata col licenziamento.

Scarso rendimento

Se il dipendente è fannullone e il rendimento è scarso, lo si può licenziare solo se è stato prima diffidato dal datore e se la resa della sua prestazione è di gran lunga inferiore alla media dei colleghi.

Infedeltà

Via libera a svolgere un doppio lavoro (purché non si superino i limiti di orario lavorativo giornaliero e settimanale imposto dalla legge). Ma il secondo lavoro non deve essere in concorrenza con il primo (stesso settore merceologico o di servizi) altrimenti si rischia il licenziamento in tronco con possibilità del risarcimento.

Insubordinazione

Il dipendente che, nell'opporsi alla richiesta del datore di lavoro (ad esempio di svolgere lavoro straordinario) reagisce in modo sia fisico che verbale nei confronti del suo diretto responsabile, può essere licenziato.

Allo stesso modo perde il posto il dipendente che, dopo il provvedimento di sospensione dal servizio, continua a rimanere in azienda.

Troppo tempo su internet

Perdere il tempo di lavoro per navigare su internet per scopi personali fa scattare il licenziamento solo in caso di comportamento reiterato e di sottrazione di un notevole lasso di tempo alle mansioni.

Critiche

Il dipendente è libero di criticare il datore, ma non di diffamarlo. Può ad esempio dire che non ama indossare i capi di abbigliamento da questi venduti, ma non può dire che si tratta di stracci che valgono due soldi.

Chi parla male del datore di lavoro su internet può essere licenziato.

Illeciti commessi nella vita privata

Chi commette un reato fuori dal posto di lavoro può essere licenziato solo quando tale comportamento lede indirettamente l'immagine del datore di lavoro (ad esempio: un poliziotto che spaccia droga, un dipendente di banca colpevole di usura; falsa testimonianza in una causa; molestie sessuali, ecc.).

Rifiuto di svolgere le proprie mansioni

Chi si rifiuta di svolgere le proprie mansioni non può essere licenziato solo se lo fa per una giusta causa come ad esempio una agitazione sindacale, il mancato pagamento dello stipendio, le prestazioni richieste non rientrano nella qualifica del dipendente, il datore non ha adottato le misure di sicurezza idonee a tutelare la salute del dipendente.

Abuso del telefono aziendale

Secondo la Cassazione si può licenziare il dipendente che abusi del cellulare aziendale per fini personali, anche tramite l'invio di sms, purché il datore di lavoro illustri in forma chiara e persuasiva le ragioni del licenziamento.

Note

Autore immagine:123rf com