



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Licenziamento per giusta causa: gravità del comportamento

Autore: Redazione | 14/10/2020



Quando il lavoratore pone in essere una condotta molto grave, che erode la fiducia nei suoi confronti da parte del datore di lavoro, è possibile licenziarlo.

Hai commesso un fatto grave sul posto di lavoro. La tua condotta negligente,

tuttavia, non ha prodotto un danno economico per il datore di lavoro. Ti chiedi se l'assenza di un pregiudizio economico possa escludere il tuo licenziamento.

Uno degli elementi fondamentali del rapporto di lavoro è il vincolo fiduciario, ossia, il rapporto di fiducia che deve sempre intercorrere tra il datore di lavoro e il lavoratore. Tale elemento è talmente importante che, se viene meno, il datore di lavoro può licenziare il dipendente per giusta causa. C'è, tuttavia, incertezza nelle decisioni dei giudici su un elemento fondamentale nell'accertamento della legittimità di un **licenziamento per giusta causa**: la **gravità del comportamento** del lavoratore.

In particolare, secondo alcune sentenze, il recesso per giusta causa può essere legittimo solo se la condotta negligente del lavoratore ha prodotto un danno economico a danno dell'impresa. Secondo un altro filone, invece, la gravità del comportamento del lavoratore deve essere verificata a prescindere dalla causazione di un danno economico.

Che cos'è il licenziamento disciplinare?

Nel nostro ordinamento, il datore di lavoro non può **recedere dal rapporto di lavoro** a suo piacimento.

Il Codice civile **[1]** prevedeva la possibilità di **licenziare il dipendente** garantendogli unicamente il periodo di preavviso previsto dal contratto collettivo di lavoro applicabile. A partire dagli anni sessanta, la legislazione sul lavoro ha introdotto un principio di giustificazione causale del licenziamento **[2]**. In base a tale normativa, infatti, il datore di lavoro può licenziare il dipendente solo se sussiste una giusta causa o un giustificato motivo.

L'introduzione della causale nel licenziamento ha portato alla distinzione tra due diverse tipologie di recesso datoriale:

- **licenziamento disciplinare;**
- [licenziamento per giustificato motivo oggettivo](#).

Quest'ultimo, in particolare, è la conseguenza di esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali (come la riorganizzazione aziendale, la soppressione di un reparto o di un ufficio, la riduzione del personale, etc.).

Il licenziamento disciplinare, invece, rappresenta la più grave delle sanzioni disciplinari che il datore di lavoro, nell'esercizio del potere disciplinare, può comminare al dipendente che abbia posto in essere un comportamento gravemente lesivo dei propri obblighi che gli derivano dalla legge, dal Ccnl e dal contratto individuale di lavoro.

Trattandosi, in ogni caso, di una sanzione disciplinare, il licenziamento disciplinare deve essere sempre preceduto dal **procedimento disciplinare [3]** che ha il fine di permettere al lavoratore di difendersi rispetto alle contestazioni che gli vengono mosse dal datore di lavoro.

Licenziamento per giusta causa: cos'è?

Nell'ambito del licenziamento disciplinare, si possono distinguere due diverse tipologie di **recesso**:

1. **licenziamento per giustificato motivo soggettivo**: in questo caso il lavoratore ha posto in essere una condotta molto grave, in grado di erodere completamente la fiducia del datore di lavoro nei suoi confronti, che legittima l'adozione del licenziamento nel rispetto del preavviso previsto dal Ccnl applicabile;
2. **licenziamento per giusta causa**: si tratta di una fattispecie direttamente prevista dalla legge [4] che prevede la possibilità per il datore di lavoro di licenziare il lavoratore in tronco, senza il rispetto del periodo di preavviso previsto dal Ccnl applicabile, quando il dipendente pone in essere una condotta gravissima che non consente la prosecuzione nemmeno temporanea del rapporto di lavoro.

La differenza tra licenziamento per giustificato motivo soggettivo e licenziamento per giusta causa va, dunque, ricondotta alla gravità della condotta violativa posta in essere dal lavoratore.

Licenziamento per giusta causa: deve esserci un danno per il datore di lavoro?

La giurisprudenza ha affermato più volte che la **nozione di giusta causa di licenziamento** è una nozione legale e che, dunque, a prescindere dalle indicazioni

fornite dai contratti collettivi circa le sanzioni disciplinari applicabili, è sempre il giudice a dover verificare se, nel caso concreto, la condotta del lavoratore sia così grave da essere considerata **giusta causa di recesso**.

In una recente decisione, inoltre, la Cassazione **[5]** ha chiarito che la verifica della gravità del comportamento del dipendente prescinde dalla idoneità di quella condotta a causare un danno economico all'impresa.

Nel caso esaminato, in particolare, la Corte d'Appello aveva considerato illegittimo il licenziamento per giusta causa di un portaflettere perché dalle sue condotte, gravemente violative dei propri obblighi, non era derivato un danno economico all'azienda. Secondo la Cassazione, invece, la gravità del comportamento può **erodere la fiducia del datore di lavoro** anche senza che vi sia un danno economico.

Note

[1] Art. 2118 cod. civ. **[2]** Artt. 1 e 3, L. 604/1966. **[3]** Art. 7, L. 300/1970. **[4]** Art. 2119 cod. civ. **[5]** Cass. n. 21739/2020.