

Le regole attuali sui licenziamenti individuali e gli orientamenti espressi dalla Corte di cassazione nelle massime più recenti

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

È il licenziamento disciplinare determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore, con diritto al preavviso



COSA DICONO I GIUDICI

La gravità dell'inadempimento viene valutata dal giudice di merito in relazione a tutte le circostanze del caso concreto. Se l'inadempimento non è ritenuto di tale gravità da legittimare il licenziamento per giusta causa, il giudice può convertirlo d'ufficio in licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

Alla fattispecie del giustificato motivo soggettivo viene ricondotto lo scarso rendimento del lavoratore, che deve essere provato dal datore di lavoro: in particolare, deve dimostrare che il raggiungimento di un risultato inferiore a quello pattiziamente convenuto o a quello conseguito dai colleghi addetti alle medesime mansioni sia dipeso esclusivamente da una condotta colpevole del lavoratore e dal suo negligente inadempimento degli obblighi contrattuali. (Cassazione 1° dicembre 2010, n. 24361; 26 marzo 2010, n. 7398).

Ultime massime della Corte di Cassazione: 8 agosto 2011, n. 17093; 6 luglio 2011, n. 14872; 13 aprile 2011, n. 8456; 14 febbraio 2011, n. 3596; 28 gennaio 2011, n. 2113; 1 dicembre 2010, n. 24361; 26 marzo 2010, n. 7398; 22 marzo 2010, n. 6848; 8 marzo 2010, n. 5548; 11 febbraio 2010, n. 3125

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

È il licenziamento disciplinare fondato su una causa che, per la sua gravità, non consente la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto, e quindi neppure per il periodo di preavviso

COSA DICONO I GIUDICI

La giurisprudenza ha individuato una serie di criteri che, per limitare il potere di recesso del datore di lavoro, restringono la nozione di giusta causa agli inadempimenti imputabili e colpevoli del lavoratore e che incidano negativamente sulla fiducia del datore di lavoro nell'esattezza dei futuri adempimenti. In particolare, il giudice deve valutare se, in concreto, la mancanza del lavoratore abbia lesa o meno il vincolo fiduciario tra le parti e verificare se la sanzione sia proporzionata o meno al fatto commesso.

Secondo la giurisprudenza maggioritaria, ai fini della giusta causa non conta l'assenza o la tenuità dell'eventuale danno patrimoniale causato al datore (siveda Cassazione 23 aprile 2008, n. 10.541); si segnala, tuttavia, una recente pronuncia della Corte suprema che attribuisce al danno economico un qualche rilievo (29 agosto 2011, n. 17739).

Ultime massime: 20 febbraio 2012, n. 2429; 13 febbraio 2012, n. 2014; 31 gennaio 2012, n. 1401; 26 gennaio 2012, n. 1087; 17 gennaio 2012, n. 567; 13 gennaio 2012, n. 402.

ESEMPI DI GIUSTA CAUSA DI LICENZIAMENTO

- dipendente di una banca che non comunica immediatamente l'avvio di un procedimento penale a suo carico (Cass. 1 marzo 2012, n. 3187)
- dipendente che, dopo aver abbandonato il posto di lavoro senza motivo, viene sorpreso al bar (Cass. 24 febbraio 2012, n. 2870)
- lavoratrice che presenta una denuncia penale, poi rivelatasi calunniosa e infondata nei confronti del datore (Cass. 13 luglio 2009, n. 16342)
- utilizzo del cellulare aziendale per inviare oltre 50 mila sms in due anni per ragioni personali (Cass. 8 marzo 2010, n. 5546)
- aggressione a un superiore che non può difendersi (Cass. 25 gennaio 2011, n. 8351)

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

È il licenziamento (con diritto al preavviso) fondato su ragioni legate all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al suo regolare funzionamento

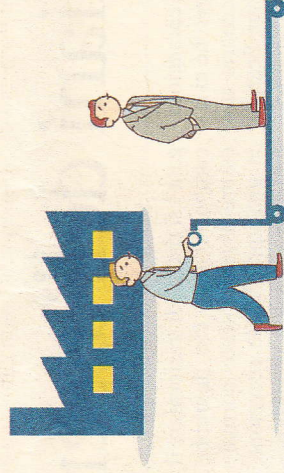
COSA DICONO I GIUDICI

Il datore di lavoro deve dimostrare (Cassazione 1° luglio 2011, n. 14518):

- 1) la sussistenza delle ragioni addotte
- 2) il loro nesso di causalità con il recesso
- 3) l'impossibilità di adibire utilmente il lavoratore a mansioni diverse.

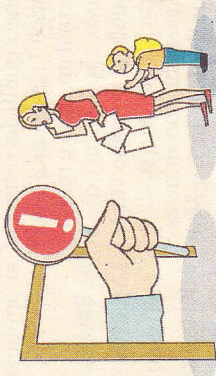
Secondo una recente giurisprudenza, il datore di lavoro deve anche fornire la prova di aver offerto al lavoratore una diversa occupazione lavorativa in mansioni inferiori comunque rientranti nel suo bagaglio professionale, senza ottenerne il consenso (Cassazione 1° luglio 2011, n. 14517). Anche la riorganizzazione dell'azienda per la sua più economica gestione costituisce giustificato motivo oggettivo di recesso (Cassazione 7 aprile 2010, n. 8237).

La ragione che giustifica il licenziamento deve essere sufficientemente specifica e completa, per consentire al lavoratore di individuare chiaramente la causa del recesso: in caso contrario, il recesso è illegittimo (Cassazione 24 maggio 2011, n. 11356). **Ultime massime della Cassazione:** 8 agosto 2011, n. 17086; 25 luglio 2011, n. 16195; 11 luglio 2011, n. 15157; 1 luglio 2011, n. 14518; 1 luglio 2011, n. 14517; 28 marzo 2011, n. 7046; 22 febbraio 2011, n. 4276; 8 febbraio 2011, n. 3040; 27 gennaio 2011, n. 1953



LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

È nullo il licenziamento per discriminazione politica, religiosa, sindacale, razziale, di lingua o orientamento sessuale, entro un anno dal matrimonio ed entro un anno dalla nascita del figlio



COSA DICONO I GIUDICI

L'onere della prova circa la sussistenza del motivo discriminatorio quale unica ed esclusiva ragione del licenziamento grava sul lavoratore, che può fornirla anche attraverso presunzioni, che devono essere gravi, precise e concordanti (Cassazione 15 novembre 2000, n. 14753).

Il licenziamento a causa di matrimonio è invece assistito da una presunzione di nullità, potendo il datore di lavoro dimostrare che il recesso è stato intimato per una delle ragioni indicate dall'articolo 35, comma 5, decreto legislativo 198/2006. Lo stesso vale per il licenziamento della lavoratrice madre, le cui deroghe al divieto di licenziamento sono previste dall'articolo 54, comma 3, decreto legislativo 151/2001.

ESEMPI

Illegittimo il licenziamento di una guardia giurata di sesso femminile giustificato dal non gradimento di una guardia donna da parte della clientela (Tribunale Roma 5 ottobre 2001). Discriminatorio il licenziamento di un transessuale (Corte di Giustizia Ue 30 aprile 1996, n. 13), al pari del licenziamento del dirigente donna per superamento dell'età pensionabile (Corte appello Milano 27 dicembre 2010). **Ultime massime:** 29 settembre 2011, n. 19912; 8 agosto 2011, n. 17100; 8 agosto 2011, n. 17087