

# LICENZIAMENTO E CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

AA.VV.

Prefazione di **ROSARIO DE LUCA**  
Presidente Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Coordinamento editoriale, Luca De Compatri

*Mario Cassaro - Carlo Cavalleri - Ilaria Conte - Luca De Compadri -  
Mauro Marrucci - Innocenzo Megali - Paolo Puppo*

# LICENZIAMENTO E CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

PREFAZIONE DI **ROSARIO DE LUCA**  
PRESIDENTE FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO

Coordinamento editoriale, Luca De Compadri

**TeleConsul**

Copyright © 2022 TeleConsul Editore  
www.teleconsul.it

---

I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica, di riproduzione e di adattamento totale o parziale, con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm e le copie fotostatiche), sono riservati per tutti i Paesi.

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico, dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941 n. 633.

Le riproduzioni diverse da quelle sopra indicate (per uso non personale – cioè, a titolo esemplificativo, commerciale, economico o professionale - e/o oltre il limite del 15%) potranno avvenire solo a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da EDISER Srl, società di servizi dell'Associazione Italiana Editori, attraverso il marchio CLEARedi Centro Licenze e Autorizzazioni Riproduzioni Editoriali. Informazioni: [www.clearedi.org](http://www.clearedi.org)

---

*L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.*

Finito di stampare nel mese di febbraio 2022 da  
Rotostampa Group Srl  
via Tiberio Imperatore, 23 – Roma

## CAPITOLO 2

# Il licenziamento disciplinare

di Innocenzo Megali

**Sommario:** 1. La giusta causa - 2. Il giustificato motivo soggettivo - 3. Il procedimento disciplinare - 4. Le conseguenze del licenziamento illegittimo.

### 1. LA GIUSTA CAUSA

La **nozione** di giusta causa si rinviene nell'art. 2119 c.c., il quale prevede che le parti (ossia il datore di lavoro e il lavoratore) possano recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato senza necessità di preavviso qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto medesimo.

In caso di **violazione**, da parte del lavoratore, **degli obblighi** nascenti dal vincolo contrattuale (artt. 2104 e 2105 c.c.), il datore di lavoro può applicare una sanzione disciplinare, secondo la gravità dell'infrazione (art. 2106 c.c.). Il licenziamento disciplinare è la sanzione estrema che il datore di lavoro ha a disposizione per i comportamenti del lavoratore che violano le regole di comportamento stabilite dalla legge o dai contratti collettivi e che non rispettano le norme contenute nel codice disciplinare dell'azienda.

Due sono le tipologie di provvedimento che il licenziamento disciplinare comprende: il licenziamento **per giusta causa** (previsto dall'art. 2119 c.c.) e il licenziamento **per giustificato motivo soggettivo** (previsto dall'art. 3, Legge n. 604/1966).

La giusta causa ricorre nel caso in cui il lavoratore abbia tenuto un comportamento talmente grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, senza obbligo di preavviso o dell'indennità sostitutiva. La giusta causa è una nozione di legge che si viene a inscrivere in un ambito di disposizioni caratterizzate dalla presenza di elementi "normativi" e di clausole generali, quali correttezza (art. 1175 c.c.); obbligo di fedeltà, lealtà, buona fede (art. 1375 c.c.); giusta causa, appunto (art. 2119 c.c.) il cui contenuto, elastico e indeterminato, richiede, nel momento giudiziale e sullo sfondo di quella che è stata definita la "spirale ermeneutica" (tra fatto e diritto), di essere integrato. Ciò sia sul piano della *quaestio facti*, sia su quello della *quaestio iuris*, attraverso il contributo dell'interprete, mediante valutazioni e giudizi di valore desumibili dalla coscienza sociale o dal costume o dall'ordinamento giuridico o da regole proprie di determinate cerchie sociali o di particolari discipline o arti o professioni, alla cui stregua poter adeguatamente

individuare e delibare altresì le circostanze più concludenti e più pertinenti rispetto a quelle regole, a quelle valutazioni, a quei giudizi di valore, e tali da consentire inoltre al Giudice di pervenire alla soluzione più conforme al diritto, oltre che più ragionevole e consona.

La giusta causa di licenziamento deve quindi determinare il venir meno dell'elemento fiduciario, dovendo il giudice valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore - anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo - dall'altro, la proporzionalità tra i fatti contestati e la sanzione, anche quando si riscontrino l'astratta corrispondenza del comportamento del lavoratore alla fattispecie tipizzata contrattualmente, per accertare se la lesione dell'elemento fiduciario sia tale da giustificare l'applicazione della massima sanzione disciplinare.

Va anche tenuto presente che l'**elencazione delle ipotesi** di giusta causa di licenziamento contenuta **nei contratti collettivi** ha valenza **meramente esemplificativa** e non esclude, perciò, la sussistenza della giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, alla sola condizione che tale grave inadempimento o tale grave comportamento del lavoratore, contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, sia tale da far venir meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore (Cass. n. 26710/2021; Cass. n. 16784/2020).

Il peso dell'elemento fiduciario è tanto maggiore quanto più è importante il ruolo professionale del lavoratore (impiegato direttivo, dirigente). Ma vi sono comportamenti che sono idonei a rompere il nesso fiduciario qualunque sia il ruolo ricoperto in azienda dal lavoratore.

A titolo esemplificativo, si rileva che **ipotesi di insussistenza di giusta causa** sono state rinvenute **nei seguenti casi**:

- 1) furto/appropriazione di beni aziendali di modico valore (Cass. n. 17739/2011; Cass. n. 854/2015; Corte d'Appello di Torino n. 15/2019; Tribunale di Roma 10 febbraio 2020);
- 2) impossessamento da parte di un dipendente di copia dei documenti aziendali che lo riguardano al fine della loro utilizzazione in giudizio (Cass. n. 7993/2012; Tribunale di Roma n. 5611/2018);
- 3) assenza ingiustificata per due giorni quando il CCNL sanziona con il licenziamento per giusta causa l'assenza ingiustificata che si sia protratta per 3 giorni (Cass. n. 12774/2012) o allorché il datore di lavoro non ha fornito alcun riscontro alla richiesta di ferie del lavoratore (Cass. n. 9339/2018);

- 4) uso, anche quotidiano, della *e-mail* aziendale per ragioni private, nonché l'installazione sul *personal computer* di programmi non inerenti all'attività lavorativa (Cass. n. 6222/2014);
- 5) critica pesante di colleghe di lavoro e superiore gerarchico in una *chat* aziendale se il datore di lavoro non aveva comunicato ai lavoratori la possibilità di effettuare controlli *ex post* sulla *chat* (Cass. n. 25731/2021);
- 6) il rifiuto del lavoratore, soggetto all'obbligo di sorveglianza sanitaria, di sottoporsi alle visite effettuate e di effettuare la visita medica richiesta dall'azienda presso una struttura pubblica (Tribunale di Bolzano, 7 maggio 2015);
- 7) uso improprio dell'*e-mail* aziendale qualora questa condotta sia punita solamente con una sanzione conservativa da parte del contratto collettivo (Cass. n. 22353/2015);
- 8) diffusione di messaggi vocali da parte del dipendente a mezzo chat WhatsApp chiusa, non accessibile a terzi, che costituiscono corrispondenza privata: il loro contenuto offensivo e discriminatorio nei confronti del superiore gerarchico o di colleghi non assume rilievo disciplinare (Tribunale di Firenze, 16 ottobre 2019);
- 9) aver indossato durante lo svolgimento della prestazione lavorativa occhiali dotati di telecamera per riprendere (Tribunale di Forlì, 25 settembre 2018);
- 10) comportamento del lavoratore che dopo numerose assenze per malattia, nel caso di specie si trattava di 63 giorni in 8 mesi, si rifiuta di sottoporsi all'accertamento tecnico preventivo *ex art.* 696 c.p.c. (Corte d'Appello di Milano, 16 maggio 2018).

A *contrario* è possibile, quindi, sostenere che la giusta causa allude a ipotesi caratterizzate da condotte poste in essere dal lavoratore, gravissime, tali da compromettere in maniera definitiva il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.

L'**onere della prova** della sussistenza della giusta causa **ricade sul datore di lavoro**: egli deve dimostrare l'esistenza di un comportamento integrante una grave negazione degli elementi essenziali del rapporto e, precisamente, riferibile a quello fiduciario (Cass. n. 5115/2012), con preciso riferimento agli aspetti concreti della condotta addebitata (Cass. n. 16198/2011; Cass. n. 35/2011).

## NOTA BENE



Sulla scorta della più recente elaborazione giurisprudenziale è possibile sostenere che **sussista** una giusta causa **nelle seguenti ipotesi**:

- 1) attacco informatico a un'azienda a seguito di *virus* entrato a causa della condotta di un dipendente che ha navigato ripetutamente su siti non sicuri per fini privati (Cass. n. 25732/2021; Tribunale di Venezia n. 494/2021);
- 2) contraffazione in due occasioni delle sottoscrizioni apposte da clienti a moduli relativi alla definizione di operazioni finanziarie (Cass. n. 26710/2021);
- 3) commento offensivo nei confronti del datore di lavoro diffuso su Facebook in quanto "grave insubordinazione". In particolare, la nozione di insubordinazione non può essere limitata al rifiuto di adempiere alle disposizioni impartite dai superiori, ma comprende la critica rivolta ai superiori con modalità esorbitanti dall'obbligo di correttezza formale dei toni e dei contenuti, oltre a contravvenire alle esigenze di tutela della persona umana riconosciute dall'art. 2 Cost., può essere suscettibile di arrecare pregiudizio all'organizzazione aziendale (Cass. n. 27939/2021);
- 4) svolgimento da parte del dipendente di altre attività durante la malattia consistenti, nel caso specifico, in operazioni di carico manuale di legna e taniche (Cass. n. 11535/2020) o nel pedalare per ore e camminare per il centro cittadino con il figlio sulle spalle dopo aver riportato un trauma contusivo con lesione lacero contusa (Cass. n. 11697/2020);
- 5) omissione di controlli sulle operazioni di cassa effettuati dai sottoposti da parte del direttore di una filiale bancaria (Cass. n. 11007/2020);
- 6) comportamento del dipendente che, in qualità di capo zona, ha omesso ripetutamente i controlli della propria competenza presso i punti vendita delle società e utilizzato il *telepass* aziendale per ragioni *extra* lavorative (Cass. n. 10540/2020);
- 7) condotta tenuta dal responsabile della filiale di Poste Italiane che abbia commesso una pluralità di operazioni irregolari finalizzate all'emissione di un vaglia postale senza immediato versamento della provvista, coinvolgendo altri dipendenti di cui aveva carpito la fiducia (Cass. n. 8798/2020);
- 8) falsa dichiarazione del lavoratore sulle spese sostenute in trasferta, anche qualora l'azienda accerti detta condotta un anno dopo a causa della tardata emissione della fattura da parte dell'hotel (Cass. n. 7703/2020);

- 9) ripetuta indicazione di orari di inizio e fine trasferta diversi da quelli effettivi al fine di fruire di un trattamento economico maggiormente favorevole (Cass. n. 6095/2020);
- 10) condotta del dipendente aggressiva e discriminatoria verso il superiore gerarchico e altri colleghi purché idonea a pregiudicare il corretto svolgimento dell'attività aziendale e a ledere il vincolo fiduciario (Cass. n. 3277/2020);
- 11) pubblicazione di un proprio "post" sul proprio profilo Facebook contenente affermazioni lesive dell'onore e del decoro della società (Tribunale di Palermo, 4 ottobre 2019);
- 12) condotta del dirigente che viola i principi di correttezza e imparzialità prescritti dal codice etico e recepiti in modo espresso nonché disciplinati dal regolamento aziendale e dal codice disciplinare (Corte d'Appello di Milano, 3 ottobre 2019);
- 13) condotta illecita posta in essere dal lavoratore per adempiere a un ordine del superiore gerarchico, non operando nei rapporti di diritto privato la causa di giustificazione prevista in sede penale dall'art. 51 c.p. (Cass. n. 23600/2018);
- 14) condotta posta in essere dal lavoratore, responsabile presso un punto vendita di articoli di alta moda, che - nonostante il regolamento aziendale imponesse l'uso "*strettamente personale*" della carta sconto "*con divieto di delega*" - l'aveva utilizzata 77 volte per vendere la merce a prezzo scontato, anche del 50%. Ma non solo: invece di utilizzare la sua carta sconto, ha utilizzato quella di due dipendenti, che non erano presenti in negozio nel momento in cui venivano utilizzate. Lo ha fatto quindi con "*modalità fraudolente e in mancanza della presenza e del consenso dei titolari*" (Cass. 9 aprile 2018, n. 8703);
- 15) regalie, e di valore consistente, per il dipendente della banca. Violazione evidente, non solo alla luce della *policy* aziendale, ma anche dell'etica comune, con conseguente irrilevanza del richiamo difensivo alla "non inclusione" delle azioni del dipendente "nel codice disciplinare" (Cass. 10 luglio 2015, n. 14446);
- 16) condotta *extra* lavorativa che abbia un riflesso sulla funzionalità del rapporto, compromettendo le aspettative di un futuro puntuale adempimento dell'obbligazione lavorativa, in relazione alle specifiche mansioni o alla particolare attività (Cass. 18 agosto 2016, n. 17166);
- 17) contestazione al lavoratore di diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare e idoneità di ciascuno di essi autonomamente considerato a giustificare la sanzione del licenziamento (Cass. 7 gennaio 2020, n. 113).