

LICENZIAMENTI DISCIPLINARI

Definizione

Il licenziamento disciplinare è la sanzione estrema che il datore di lavoro ha a disposizione per i comportamenti del lavoratore che viola le regole di comportamento stabilite dalla legge, dai contratti collettivi e che non rispetta le norme contenute nel codice disciplinare dell'azienda.

Il sindacato di legittimità del giudice riguarda sia la sussistenza dei fatti addebitati al lavoratore, che la loro gravità, ai fini delle proporzionalità della sanzione.

Le fonti normative

A seguito delle numerose riforme intervenute in materia occorre distinguere i regimi di tutela applicabili in caso di licenziamento disciplinare illegittimo di un lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015, da quelli che riguardano un lavoratore assunto dopo tale data.

Nel primo caso:

L'art. 18 della legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), come modificato **dalla legge 92/2012** di riforma del mercato del lavoro, e **l'art. 8 della legge 604/1966**, così come sostituito dall'**art. 2 della Legge 108/1990**, disciplinano le conseguenze del licenziamento illegittimo di un lavoratore **assunto a tempo indeterminato prima del 7 marzo 2015**.

Dette norme distinguono, in primo luogo, a seconda che il licenziamento sia stato intimato nell'ambito di un'impresa che abbia **sino a quindici dipendenti** oppure nell'ambito di un'impresa che ne abbia **almeno sedici**.

Nel primo caso, e a prescindere dal vizio individuato, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro a riassumere il dipendente entro il termine di tre giorni, oppure, in mancanza, a versargli un risarcimento, la cui misura viene determinata tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità (tenendo conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'impresa, dell'anzianità di servizio del lavoratore, nonché del comportamento e della condizione delle parti).

Nel secondo caso, invece, le conseguenze sanzionatorie sono stabilite dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, norma che ha subito radicali modifiche per effetto della legge 92/2012 di riforma del mercato del lavoro.

In particolare, l'art. 18, nella sua attuale formulazione, prevede che:

quando non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa per insussistenza del fatto contestato o perché il fatto rientra fra le condotte punibili con una sanzione conservativa, il giudice applica la c.d. tutela reale attenuata (reintegrazione nel posto di lavoro e indennizzo commisurato alla retribuzione globale di fatto con il limite di 12 mensilità, oltre al versamento dei contributi previdenziali per tutto il periodo intercorrente dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione);

nelle altre ipotesi in cui non ricorrano gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottata dal datore di lavoro, il giudice applica la c.d. tutela obbligatoria standard (ossia condanna il datore al pagamento di un'indennità risarcitoria in una misura

compresa fra 12 e 24 mensilità della retribuzione globale di fatto, tenendo conto dell'anzianità del lavoratore, del numero dei dipendenti, della dimensione dell'attività economica e del comportamento e condizioni delle parti);

nel caso in cui il licenziamento disciplinare sia comminato senza il rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della legge 300/1970, il giudice dichiara il licenziamento inefficace e applica la cd. tutela obbligatoria ridotta, condannando il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria compresa fra 6 e 12 mensilità della retribuzione globale di fatto e parametrata in base alla gravità del vizio formale o procedurale commesso.

Si sottolinea che, a seguito della riforma del 2012, il licenziamento disciplinare produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento previsto dall'art.7 St. Lav. è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva.

I regimi di tutela applicabili in caso di licenziamento disciplinare illegittimo di un lavoratore assunto dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo 23/2015

Il decreto legislativo 23/2015 continua a prevedere regimi di tutela differenti a seconda che il licenziamento illegittimo riguardi lavoratori assunti presso imprese che superano le soglie numeriche fissate dall'art. 18 della legge 300/1970 ovvero lavoratori assunti presso datori di lavoro che non raggiungono dette soglie.

Le tutele per i dipendenti di imprese che superano le soglie dimensionali previste dall'art. 18 della legge 300 del 1970

Per quanto riguarda i dipendenti di imprese di maggiori dimensioni, la nuova disciplina prevede che, in caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, il giudice ordina la reintegrazione del lavoratore **solo allorché sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore** (art. 3, co. 2). Per espressa indicazione del legislatore, **deve in ogni caso rimanere esclusa "ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento"**.

In questa ipotesi, il datore di lavoro è inoltre condannato al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, e il dipendente ha diritto di percepire un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto e corrispondente al periodo che va dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. Da tale indennità va dedotto sia quanto il lavoratore ha eventualmente percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative (c.d. aliunde perceptum), sia le somme che il lavoratore avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro (secondo i criteri indicati dall'art. 4, co. 1, lett. c), del decreto legislativo n. 181 del 2000). In ogni caso, l'indennità non può superare le 12 mensilità (non è invece prevista un'entità minima, al contrario delle altre ipotesi di licenziamento nullo o inefficace).

Fuori da tale ipotesi, in tutti gli altri casi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa illegittimo il rapporto si estingue comunque e al lavoratore è dovuta

unicamente una indennità che oscilla tra le 4 e le 24 mensilità (da 2 a 12, se si tratta di violazione procedimentale).

Più in particolare, l'art. 3, co. 1, del decreto stabilisce che, in caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, allorché il giudice accerti l'illegittimità del licenziamento, dichiara l'estinzione del rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a 2 mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio (la base di calcolo è costituita, anche in questo caso, dall'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto).

In ogni caso, l'indennità non potrà essere inferiore a 4 mensilità, né potrà superare le 24 mensilità.

Al lavoratore spetta un mero indennizzo economico anche nell'ipotesi di licenziamento illegittimo per violazione della procedura prescritta dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

In questo caso, però, l'indennità risulta dimezzata: sarà pari a 1 mensilità per ogni anno di servizio, con un limite minimo di 2 mensilità e un limite massimo pari a 12 mensilità.

Le tutele per i dipendenti dei datori di lavoro che non soddisfano i requisiti dimensionali dell'art. 18 della legge 300 del 1970

L'art. 9 del decreto legislativo 23/2015 stabilisce che, nei confronti dei lavoratori dipendenti presso datori di lavoro che non raggiungono le soglie numeriche richieste per l'applicazione dell'art. 18 della legge 300/1970, trova applicazione il medesimo regime di tutele previsto per i dipendenti delle imprese di maggiori dimensioni, con due significative differenze: è esclusa la reintegrazione nell'ipotesi del licenziamento disciplinare dichiarato illegittimo per insussistenza del fatto materiale e la tutela economica risulta sostanzialmente dimezzata.

Vale a dire che, in caso di licenziamento per giusta causa di un lavoratore occupato presso un datore di lavoro minore, allorché il giudice accerti l'illegittimità del provvedimento espulsivo, il lavoratore avrà diritto esclusivamente a un indennizzo economico (non assoggettato a contribuzione previdenziale) di importo pari a 1 mensilità per ogni anno di servizio; in ogni caso, l'indennizzo non può essere inferiore a 2 mensilità, né può superare le 6 mensilità.

In caso di licenziamento illegittimo per violazione della procedura prevista dall'art. 7 della Legge 300 del 1970, al lavoratore spetterà, invece, un'indennità (non assoggettata a contribuzione previdenziale) pari a mezza mensilità per ogni anno di servizio, con un limite minimo di 1 mensilità e un limite massimo di 6 mensilità.

Orientamenti giurisprudenziali in materia di licenziamenti disciplinari

Vengono qui riportati alcuni degli orientamenti più significativi in materia di licenziamenti disciplinari adottati dalla Corte d'Appello di Brescia e dai Tribunali di Brescia, Bergamo, Cremona e Mantova.

Per una più agevole consultazione, la casistica è stata ordinata seguendo il criterio della massima di diritto applicata alla singola fattispecie e mantenendo la distinzione territoriale tra gli uffici.

In particolare per ciascun ufficio si sono tenuti distinti, nell'ordine, i licenziamenti motivati da:

- 1) lavoro prestato a favore di terzi durante la malattia;
- 2) ragioni disciplinari sotto il profilo della sussistenza del fatto e della proporzionalità;
- 3) insubordinazione e negazione delle prerogative datoriali;
- 4) sottrazione dei beni aziendali;
- 5) assenza ingiustificata o artifici nelle timbrature
- 6) diverbio litigioso con passaggio alle vie di fatto sul luogo di lavoro.

Corte d'Appello di Brescia

- 1) Lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente assente per malattia può giustificare il recesso del datore di lavoro, in relazione alla violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà - oltre che nell'ipotesi in cui tale attività esterna sia per sé sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia, dimostrando, quindi, una fraudolenta simulazione - anche nel caso in cui la medesima attività, valutata con giudizio "ex ante" in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, possa pregiudicare o ritardare la guarigione e il rientro in servizio, con conseguente irrilevanza della tempestiva ripresa del lavoro alla scadenza del periodo di malattia. (da ultimo vedi Cassazione civile, sez. lav., 21/09/2016, n. 18507)**

In applicazione di questi principi si è ritenuto che:

- Costituisce giusta causa di licenziamento lo svolgimento, da parte del dipendente, di attività lavorative incompatibili con lo stato di malattia quando l'attività, perché oggettivamente faticosa, ritardi la guarigione. Nel caso di specie, il dipendente di un'azienda di trasporti, assente dal lavoro per malattia, aveva svolto l'attività di cuoco presso il ristorante del figlio durante il periodo di assenza, senza prestare attenzione alla propria condizione fisica, nonostante le ripetute assenze per infortunio avessero acclarato l'estrema fragilità del proprio stato di salute. (CA BS sent. n. 364/2016).

Viceversa:

- Non integra giusta causa di licenziamento lo svolgimento, da parte del dipendente, durante il periodo di malattia, di attività che non comportino violazione delle prescrizioni di cura imposte dai sanitari o che non richiedano sforzi tali da incidere sulla qualità del recupero o sui tempi dello stesso. Nel caso di specie la dipendente, durante il periodo di assenza per malattia, si trovava presso la gelateria del figlio ove aveva intrattenuto per breve periodo i clienti ed emesso alcuni scontrini. (CA BS sent. n. 69/2017)

- non giustifica il licenziamento anche l'attività, pacificamente svolta dal lavoratore, di montaggio e smontaggio degli allestimenti acustici per la sua attività di cantante e musicista, se non ha ritardato la guarigione dai postumi dell'operazione alla spalla subita, impedendone il rientro al lavoro. (CA BS Sent. N. 185/14)

- non costituisce giusta causa di licenziamento la prestazione, durante un periodo di malattia conseguente ad un attacco di asma avvenuto all'interno dello stabilimento, di una piccola attività di ambulante per la vendita, lungo le strade, di vasi di terracotta, svolta - come era noto al datore di lavoro - dallo stesso dipendente nel fine settimana, quando era libero dall'attività lavorativa, per arrotondare lo stipendio ed aiutare la famiglia in gravi difficoltà. Questa sua attività - tra l'altro neppure attivamente svolta, in quanto si era solo messo in disparte per guidare l'attività di un connazionale che si era offerto di aiutarlo per non fargli perdere la giornata - non aveva certamente influito sulle possibilità di guarigione, essendo stata svolta all'aria aperta e in zona particolarmente salubre. In ogni caso la sanzione del licenziamento era da considerare sproporzionata. (CA BS Sent. N.75/14)

2) La giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro, tra cui, e in particolare, l'elemento della fiducia. Il giudice deve valutare sia la gravità dei fatti addebitati al lavoratore (dal punto di vista oggettivo e soggettivo), sia la proporzionalità tra tali fatti e la sanzione inflitta, per stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia tale, in concreto, da giustificare la massima sanzione disciplinare. (vedi da ultimo Cassazione civile, sez. lav., 21/02/2017, n. 4453)

In materia di licenziamento disciplinare, la valutazione della congruità della sanzione espulsiva spetta unicamente al giudice, il quale dovrà accertare in concreto se la specifica mancanza commessa dal dipendente, considerata e valutata non solo nel suo contenuto obiettivo ma anche nella sua portata soggettiva, specie con riferimento alle particolari circostanze e condizioni in cui è stata posta in essere, ai suoi modi, ai suoi effetti e all'intensità dell'elemento psicologico dell'agente, risulti obiettivamente e subjettivamente idonea a ledere in modo grave la fiducia che il datore di lavoro ripropone nel

proprio dipendente e tale, quindi, da esigere la massima sanzione espulsiva.(Cass. 5280/13)

In applicazione di questi principi si è ritenuto che:

- Costituisce giusta causa di licenziamento il mancato rispetto, da parte direttore di una filiale delle Poste, della normativa antiriciclaggio nonché l'aver consentito l'effettuazione di operazioni di prelievo da parte di soggetti non legittimati, omettendo di segnalare al proprio datore di lavoro la circostanza e omettendo di adempiere agli obblighi di adeguata verifica della clientela. Nel caso di specie, il direttore di una filiale Poste, aveva consentito il prelievo di ingenti somme di danaro in contanti, da conti correnti intestati a soggetti diversi da coloro che materialmente avevano eseguito le operazioni di prelievo e, in alcune occasioni, aveva sottoscritto le distinte di prelievo in luogo del soggetto che materialmente aveva effettuato l'operazione. (CA BS sent. n. 366/2016)
- Costituisce giusta causa di licenziamento del dirigente il comportamento concretatosi nell'utilizzo del personale del datore di lavoro per finalità private nonché nella realizzazione di condotte costituenti atti di concorrenza sleale. Nel caso di specie il dirigente, dipendente di una società che operava nel settore dell'industria, aveva utilizzato due dipendenti per realizzare il sistema informatico dell'impianto di domotica della propria abitazione, durante il normale orario di lavoro. Il dirigente, inoltre, aveva preteso di essere preavvisato dai dipendenti nel caso in cui questi avessero avuto la necessità di rientrare in ufficio, altrimenti occupato da lui esclusivamente; aveva preteso dei "doni" dai clienti del proprio datore di lavoro; prelevato, dal magazzino del datore di lavoro, materiale senza alcuna documentazione contabile; chiesto il rimborso di spese non sostenute ed, infine, attivato per dirottare i clienti del datore di lavoro verso altri soggetti. (CA BS Sent. n. 185/2016)
- Costituisce giusta causa la condotta del lavoratore che si reca allo sportello interno della banca e, fingendosi un collega e fornendo all'operatrice il numero di conto di quest'ultimo, si fa consegnare €1.900,00 in contanti violando tutti i doveri di correttezza e lealtà spettanti al dipendente.(CA BS Sent. n. 327/13)
- Costituisce giusta causa per un commesso recarsi al lavoro totalmente ubriaco, tenendo, nei confronti dei colleghi che cercano di allontanarlo per non impressionare la clientela, un comportamento oltraggioso e minaccioso, creando una situazione di allarme e grave disagio, specie tenendo conto che tale condotta si era già verificata in passato. (CA BS Sent. n . 211/13)
- Costituisce giusta causa di licenziamento per una impiegata amministrativa trasmettere allo studio di elaborazione delle paghe alcune sue presenze al lavoro che in realtà non erano avvenute, in quanto assente per malattia ovvero per ferie, e che, per impedire l'accesso alla sua postazione e comunque per danneggiare il datore di

lavoro, modifica tutte le password di accesso ai programmi gestionali, alla posta elettronica, all'home banking definite dall'azienda ed a lei a suo tempo comunicate con l'avvertimento di non modificarle senza autorizzazione, con ciò causando il temporaneo arresto dell'attività amministrativa aziendale, con notevole danno a carico dell'azienda." (CA BS Sent. N. 53/17)

- Costituisce giusta causa di licenziamento la condotta di un dirigente bancario che, in favore di due particolari società clienti, aveva monetizzato immediatamente un vorticoso giro di assegni senza alcuna verifica della provvista sottostante, provocando così alla banca un rilevante danno patrimoniale. (un primo scoperto per euro 857.000, versamento di assegni di altre banche per € 790.000 resi immediatamente disponibili senza accertamento di bene-fondi ; accesso a linee di credito incompatibili con la situazione finanziaria, per cui tra il 14 gennaio e il 16 maggio 2008 il giro aveva comportato il versamento di assegni per 33 milioni di euro a fronte di affidamenti per soli 50.000 euro) il quale, nonostante il trasferimento disposto dopo una prima verifica di tale situazione, continuava, dalla diversa filiale, ad operare per gli stessi clienti con i medesimi sistemi mediante disposizioni impartite ai colleghi della filiale competente ai quali veniva imposto di non evidenziare lo sconfinamento tramite l'operazione K32, con abuso della posizione gerarchica rivestita in precedenza. (CA BS Sent. N.103/13)

- Costituisce giusta causa di licenziamento il fatto di avere, consapevolmente, eseguito l'impianto di sicurezza studiato per un cliente in modo difforme dal progetto e non rispettoso delle normative antincendio per il quale era stato studiato (tra le altre gravi condotte, veniva riscontrato che un sensore di ossigeno era stato deliberatamente scollegato, onde evitare noie per un'errata diagnostica sui problemi provenienti da tale sensore). (CA BS Sent. N. 131/15)

- Costituisce giusta causa del licenziamento di una commessa - la cui condotta aveva dato luogo a vari precedenti rilievi in quanto tendeva a lasciare incustodito il negozio, sito in un centro commerciale, per recarsi dall'amica nel negozio di fronte o per rispondere al cellulare, a volte anche lasciando i clienti, con i quali era più in confidenza, soli in negozio - il fatto di aver esposto in vetrina un capo con prezzo notevolmente inferiore al reale, scatenando le proteste del cliente che l'aveva acquistato il giorno prima: a seguito di controllo si appurava che buona parte degli articoli in vetrina, e da lei prezzati - circa trentacinque capi - erano esposti con prezzi notevolmente inferiori (anche dell'80%) rispetto a quelli imposti dal fornitore. (CA BS Sent. N.6/17)

- Costituisce giusta causa di licenziamento di un dipendente di Poste Italiane il fatto di compiere anomale operazioni su Buoni Postali Fruttiferi, 69 dei quali cointestati ad una anziana signora ospitata in una casa di riposo e di cui sua madre, ormai deceduta, era stata fiduciaria di fatto; che mette in pagamento in diverse sessioni contabili, 10 dei suddetti BPF tutti cointestati, per un totale complessivo di euro 52.756,80 e, a fine

giornata, versa euro 42.205,44 sul libretto postale numero 26298745 cointestato a Bazzoli Olga (la madre, deceduta il 10 gennaio 2011) e alla sorella, trattenendo indebitamente, e quindi impossessandosene immediatamente, la rimanente somma di euro 10.551,36. (CA BS Sent. N.145/14)

- Costituisce giusta causa di licenziamento la condotta di un dirigente bancario che, come appurato a seguito di ispezione interna, favoriva alcuni clienti da lui introdotti in banca; gestiva in modo irregolare alcuni servizi (cassette di sicurezza, chiavi della cassaforte, caselle postali); aveva incassato in modo irregolare di un tagliando vincente del “gratta e vinci”, su conto corrente acceso con firma non conforme al documento di identità, essendo tali condotte sufficienti per lumeggiare la personalità del dipendente ai fini del giudizio sulla sua affidabilità in relazione al ruolo apicale da lui svolto. (CA BS Sent. n 142/13)

- La revoca da parte della datrice lavoro Pubblica Amministrazione dell'autorizzazione concessa al dipendente part-time per l'esercizio di una libera professione comporta l'immediato obbligo per il dipendente di cessare l'attività libero professionale, indipendentemente dai controlli che l'Amministrazione possa disporre in ordine alla effettiva cessazione dell'attività libero professionale da parte del dipendente; ne consegue che non può qualificarsi illegittima, in quanto tardiva, l'apertura del procedimento disciplinare disposta allorquando, in esito ad un controllo, l'Amministrazione apprenda che il dipendente, nonostante la revoca dell'autorizzazione, abbia continuato lo svolgimento dell'attività libero professionale (CA BS Sent. n.7/15)

- Costituisce giusta causa di licenziamento la condotta della cassiera di supermercato che, violando la disposizione aziendale di non effettuare transazioni commerciali con familiari, registri in due diverse giornate transazioni commerciali con la propria madre, applicando un prezzo inferiore a quello fissato per i prodotti acquistati, e ciò anche se il danno procurato al datore di lavoro sia modesto. Infatti, ai fini della sussistenza della giusta causa ciò che rileva è il valore sintomatico che il fatto, a prescindere dall'entità del danno, può assumere rispetto ai futuri comportamenti del lavoratore e quindi alla fiducia che nello stesso può nutrire l'azienda, essendo necessario al riguardo che i fatti addebitati rivestano il carattere di grave negazione degli elementi del rapporto di lavoro e, specialmente, dell'elemento essenziale della fiducia, cosicché la condotta del dipendente sia idonea a porre in dubbio la futura correttezza del suo adempimento (CA BS Sent. N.342/15).

- Costituisce giusta causa di licenziamento l'aver scientemente e reiteratamente artefatto distinte di prelievo di sostanze dal magazzino di un'azienda alimentare,

modificando i quantitativi e i lotti delle materie prime prelevate dal magazzino per realizzare i prodotti finiti, così ponendo nel nulla l'efficacia del sistema gestionale e la tracciabilità e rintracciabilità delle materie prime trasformate. Nel caso si specie si trattava del direttore di produzione e responsabile del magazzino, già colpito da un recente precedente disciplinare, che, al fine di evitare l'operazione di rettifica del magazzino informatico, per allinearlo a quello effettivo e materiale, aveva alterato n.31 distinte di prelievo compilate da altri operatori, rendendo impossibile risalire al lotto reale dal quale erano state prelevate le varie sostanze e così incidendo sulla tracciabilità del prodotto (richiesta nel settore alimentare, dovendo l'azienda essere in grado di risalire ad ogni lotto degli ingredienti usati, nel caso fosse sopravvenuta la necessità di un controllo o del ritiro dal mercato del prodotto finito realizzato con quegli ingredienti) (CA BS Sent. n.30/17).

- Costituisce giusta causa di licenziamento l'aver causato, quale conducente di mezzi di trasporto, un sinistro stradale per colpa esclusiva e in violazione delle norme del codice della strada, integrando una simile condotta non la fattispecie contrattuale più lieve dell'incuria nella custodia del mezzo, bensì la diversa ipotesi della negligenza ed imprudenza nello svolgimento delle mansioni di autista, in contrasto con l'art.2104 c.c. e anche con l'art.28 del CCNL di settore, che impone al dipendente un preciso obbligo di diligenza nella gestione del veicolo a lui affidato, nel rispetto della normativa in materia di sicurezza della circolazione stradale. (Nel caso di specie si trattava di un conducente di mezzi pesanti che per palese negligenza aveva provocato un sinistro stradale, tamponando un altro camion nei pressi di un'uscita autostradale, procurando seri danni al proprio mezzo; il lavoratore pochi mesi prima aveva causato altri due incidenti sempre per negligenza e sempre danneggiando il mezzo aziendale). (CA BS Sent. N.338/2016).

- Costituisce giusta causa di licenziamento la falsa attestazione della presenza in ufficio, mediante la timbratura del badge di appartenenza ad opera di altri colleghi, per coprire plurimi ritardi. Nella specie tre colleghi di un ufficio avevano instaurato la prassi di lasciare il badge in ufficio e farselo timbrare dal collega presente, per coprire ritardi nell'arrivo al lavoro, plurimi e in alcuni casi anche superiori a trenta minuti. (CA BS nella causa n.RG.63/2013).

- Costituisce giusta causa di licenziamento del dirigente l'assunzione irregolare e senza assicurazione di personale dipendente, in prosecuzione di una prassi vigente con il vecchio datore di lavoro e senza aver informato il nuovo datore di lavoro, subentrato al primo, di detta prassi. Nella specie si trattava di un dirigente di azienda nel settore edilizia che, continuando una prassi vigente in azienda, aveva assunto più di un dipendente senza assicurazione e non aveva informato il nuovo datore di lavoro di questa prassi; è stato ritenuto preciso dovere del dirigente interpellare in argomento la nuova proprietà, proprio in ragione dell'intensità dell'elemento fiduciario alla base del rapporto di dirigenza e vista la palese gravità e illiceità dei fatti, di cui il dirigente non

potrebbe non essersi reso conto, e delle serie ripercussioni che gli stessi, se scoperti dalle competenti autorità o denunciati dai lavoratori, avrebbero potuto avere ai danni del datore di lavoro (non essendo per nulla scontato, appunto in ragione di questa gravità, che la nuova proprietà approvasse e ratificasse questo modo di operare, essendo, piuttosto, più verosimile il contrario) (CA BS Sent. nella causa n.RG.173/2013).

- Costituisce giusta causa di licenziamento rifiutare senza motivi, in due distinti episodi, di prestare la propria opera oltre l'orario di lavoro per la necessità di ulteriore personale a terra - a causa del ritardo dei voli postali che fanno scalo all'aeroporto, che lavora quasi esclusivamente per questo tipo di trasporti - benchè quanto richiesto sarebbe in realtà rientrato nell'orario normale della sua prestazione, che si svolgeva, in quel periodo, ad orario ridotto solo perché era in corso la cassa integrazione; la sanzione era da considerare proporzionata tenendo conto che esisteva un accordo sindacale per cui anche al personale sospeso in CIG poteva essere richiesto un prolungamento dell'orario di lavoro per ragioni aziendali e che, in un aeroporto, ove serva una mezz'ora di straordinario a fine turno, non può pretendersi che l'azienda debba mettersi ad interpellare tutto il personale alla ricerca di un volontario. Il lavoratore interpellato, del resto, aveva l'obbligo, sancito dal contratto collettivo, di prestare, salve reali e inderogabili esigenze, il lavoro straordinario. (CA BS Sent. n. 331/13)
- Costituisce giusta causa di licenziamento il comportamento della dipendente che effettui, in orario di lavoro, un numero spropositato di accessi a Internet e ai network, essendo prova, a tacer d'altro, di una prestazione assolutamente inadeguata. Nel caso di specie la Corte d'Appello ha ritenuto inammissibile ex articolo 348 bis cpc il reclamo avverso la sentenza di primo grado con cui il giudice di prime cure aveva rigettato l'impugnazione del licenziamento. (CA BS ord. inammissibilità)

Viceversa:

- Non costituisce giusta causa di licenziamento l'assenza ingiustificata del dipendente nelle giornate in cui lo stesso non è tenuto, contrattualmente, a prestare attività lavorativa, e la modificazione della distribuzione dell'orario lavorativo sia stata unilateralmente e illegittimamente disposta dal datore di lavoro. Nel caso di specie, la dipendente di una società, con contratto di lavoro part-time verticale, era rimasta assente in giornate in cui la stessa non doveva prestare attività lavorativa ma che erano state variate unilateralmente dal datore di lavoro. Il giudice di primo grado aveva disposto la risoluzione del rapporto di lavoro con condanna della società datrice di lavoro alla corresponsione dell'indennità risarcitoria di 13 mensilità dell'ultima retribuzione mensile globale di fatto. La Corte d'Appello ha disposto la reintegrazione della dipendente licenziata nel posto di lavoro. (CA BS sent. n. 352/2016)
- Non costituisce giusta causa di licenziamento il comportamento del dipendente che, durante lo svolgimento delle mansioni allo stesso affidate, si sia prodotto in

manifestazioni impulsive e non proporzionate, allorquando tali manifestazioni siano prive dell'elemento soggettivo che può identificarsi nel concetto di colpa grave e quando non palesino l'intento di voler ledere il rapporto fiduciario in assenza, oltretutto, di recidiva. Nel caso di specie il dipendente di un istituto di credito aveva avuto reazioni eccessive nei confronti di alcuni clienti della filiale cui era addetto, ma i due episodi posti alla base del licenziamento, verificatisi a brevissima distanza temporale tra loro (e il primo dei quali non censurato dall'istituto di credito datore di lavoro) erano gli unici fatti contestati al dipendente stesso in 26 anni di rapporto. La Corte d'Appello, ritenuta la sproporzione, ha applicato il disposto dell'articolo 18 comma quinto dello statuto dei lavoratori e ha quantificato l'indennità risarcitoria omnicomprensiva in 20 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto goduta del dipendente. (CA BS sent. n. 226/2017)

- Non costituisce giusta causa di licenziamento il comportamento del dipendente che non avverta il datore di lavoro del prolungamento della propria assenza, quando tale "preavviso" non rientri nella prassi aziendale e il lavoratore abbia, errando, confidato nel regolare inoltro del certificato medico telematico da parte del proprio medico curante, certificato il cui invio non si era mai perfezionato. Nel caso di specie la Corte d'Appello ha applicato l'articolo 18 quinto comma dello statuto dei lavoratori con il riconoscimento al dipendente dell'indennità risarcitoria omnicomprensiva quantificata in 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. (CA BS Sent. n. 245/2016)

- Non è giusta causa di licenziamento la condotta di chi non si adegua a compilare i rapportini che imposti dalla datrice di lavoro dopo ogni visita ai clienti (con particolare attenzione alla parte propositiva, nella quale occorre annotare le cose da fare per venire in contro alle esigenze di ciascuno), utilizzando, nella gran parte dei casi, lo stesso testo redatto in occasione delle visite effettuate mesi, se non anni, prima, mediante l'uso del "copia e incolla", spesso mascherato da artifici grafici con colori o caratteri diversi, mancando la prova di un intento fraudolento e visto che una condotta più o meno simile veniva tollerata anche da parte di altri venditori di lunga data, refrattari ad adeguarsi all'introduzione di nuovi format informatici. (CA BS Sent. n. 129/17)

- Non costituisce giusta causa di licenziamento la condotta omissiva tenuta dall'addetta alla cassa di un supermercato, consistita nella mancata custodia del fondo cassa nell'apposita cassetta aziendale, in contrasto con le disposizioni aziendali e i doveri contrattuali relativamente alla gestione del fondo personalizzato, trattandosi di condotta punibile con una sanzione conservativa, in assenza di precedenti disciplinari della dipendente. Nella specie la dipendente aveva dimenticato di riporre il fondo cassa personale nell'apposita cassetta del supermercato e nel turno di riposo, una volta richiestele spiegazioni dagli ispettori nel frattempo sopraggiunti nel punto vendita, aveva prontamente recuperato la somma nella tasca della divisa, lasciata nel baule della propria auto (CA BS Sent. n.106/2016).

3) In tema di licenziamento per insubordinazione del lavoratore consistita nel rifiuto di ottemperare all'ordine legittimo di svolgere un diverso compito, il riconoscimento in concreto della sussistenza degli elementi idonei ad esprimere la volontà del lavoratore di contestazione dei poteri datoriali - che può essere aperta, senza che per questo debba consistere anche in una formale dichiarazione in tale senso - è riservata all'apprezzamento del giudice del merito ed è insindacabile in sede di legittimità (Cassazione civile, sez. lav., 21/11/2016, n. 23656)

In applicazione di questi principi si è ritenuto che:

- Non costituisce giusta causa sotto il profilo della negazione dei poteri datoriali il fatto del dipendente che restituisca le chiavi del reparto produttivo rifiutando, da quel momento, di procedere alla apertura e chiusura, come invece era previsto dalle mansioni; che smetta di seguire, come sarebbe stato suo dovere, le operazioni di carico e scarico delle merci effettuate dai clienti, al fine di controllare che prelevino tutti gli accessori dei serramenti; che ometta di comunicare alla direttrice di produzione “le informazioni relative al flusso di lavoro in esecuzione nel reparto produttivo”, quando le contestazioni restino generiche e siano tardive, essendo state le condotte tollerate per un periodo significativo. (CA BS Sent. N.396/16)
- Non costituisce giusta causa di licenziamento il rifiuto di consegnare al datore di lavoro e ad un collega di lavoro i documenti aziendali dagli stessi richiesti con urgenza per motivi di lavoro, considerato che il fatto pur integrando una condotta di insubordinazione, non è di tale gravità, anche per l'assenza di precedenti disciplinari e di prova dell'urgenza della consegna, da meritare l'applicazione della sanzione espulsiva. Nella specie si trattava di un'impiegata che si era rifiutata di consegnare alla collega la documentazione da questa richiesta e aveva mantenuto fermo il rifiuto anche quando la richiesta le era stata reiterata, nello stesso giorno, dal legale rappresentante della società, intervenuto, una volta informato della condotta dell'impiegata; è stato ritenuto che la condotta di insubordinazione non fosse stata così grave da giustificare il licenziamento, non essendo stata provata l'urgenza di disporre immediatamente della documentazione richiesta, né che la lavoratrice fosse stata adeguatamente informata di detta urgenza, né che la mancata consegna avesse creato conseguenze al datore di lavoro (CA BS nella causa n.RG.253/2014).

3bis) In tema di giusta causa di licenziamento per insubordinazione, 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 di cui all'art. 2 Cost., può essere di per sé suscettibile di arrecare pregiudizio all'organizzazione aziendale, dal momento che l'efficienza di quest'ultima riposa in ultima analisi sull'autorevolezza di cui godono i suoi dirigenti e quadri intermedi e tale autorevolezza non può non

risentire un pregiudizio allorché il lavoratore, con toni ingiuriosi, attribuisca loro qualità manifestamente disonorevoli. Cassazione civile, sez. lav., 11/05/2016, n. 9635

In applicazione di questi principi si è ritenuto che:

- Costituisce giusta causa la condotta di un lavoratore che, rientrato da una lunga assenza e richiesto di recarsi a ricevere istruzioni sul funzionamento delle macchine legate a un cambio di software prima di metterle in funzione, colpiva il titolare che uno schiaffo facendogli cadere gli occhiali. (CA BS Sent. n. 425/13)
- Costituisce giusta causa di licenziamento insultare pubblicamente il direttore dei lavori della ditta committente del proprio datore di lavoro, reiterando il giorno successivo una condotta platealmente maleducata nei confronti del geometra di cantiere, costringendo in entrambe le occasioni i rappresentanti del datore di lavoro ad intervenire, per rimediare alla situazione incresciosa verificatasi, integrando entrambe le condotte una grave “insubordinazione”, intesa quest’ultima anche nella violazione da parte del lavoratore degli obblighi di diligenza, obbedienza e correttezza, sanciti dall’art. 2104 c.c., e non soltanto nel semplice rifiuto di adempiere. Nella specie era accaduto che il lavoratore all’interno di un cantiere, alla richiesta di effettuare una modifica, aveva offeso l’architetto e direttore dei lavori della committente “madre” dei lavori, dandole pubblicamente della “scema”, e aveva costretto ad intervenire il responsabile del proprio datore di lavoro per smorzare la situazione; il giorno successivo, nel medesimo cantiere e in occasione di un’altra richiesta di modifica di una lavorazione da parte del geometra responsabile del cantiere per conto della diretta committente del datore di lavoro, il lavoratore aveva “dato in escandescenza, con bestemmie e alterchi molto pesanti” (CA BS Sent. nella causa n.RG.373/2015).
- Integra grave insubordinazione che giustifica il licenziamento, e non semplice alterco, l’aggressione verbale e il tentativo di aggressione fisica, impedito dall’intervento dei colleghi, posto in essere dal dipendente nei confronti del legale rappresentante della società datrice di lavoro, anche se la condizione del lavoratore risulti caratterizzata da crisi ansioso-depressive. (Nella specie era risultato che il lavoratore, sentendosi ingiustamente invitato a riprendere il lavoro dopo la pausa caffè, aveva seguito il legale rappresentante nell’ufficio e qui nel corso di una discussione, urlando, lo aveva minacciato di morte e cercato di colpire, non riuscendovi solo per l’intervento di vari colleghi; né, in contrario, rileva che già in passato il lavoratore fosse stato vittima crisi ansioso-depressive, dato che queste sono tollerabili sino a che risultano controllabili, ma non quando sfociano in attacchi violenti tali da mettere a rischio l’incolumità altrui, oltre che dello stesso dipendente; la gravità della condotta, inoltre, risultava dal fatto che già in passato il lavoratore aveva minacciato di morte il legale rappresentante della società). (CA BS Sent. n. 54/17).

- Costituisce giusta causa di licenziamento il comportamento del dipendente che si sia assentato durante l'orario di servizio senza avvertire il capo officina o i colleghi e che, dopo la contestazione dell'illecito disciplinare, abbia minacciato pesantemente il legale rappresentante della società datrice di lavoro. La Corte d'Appello, in tal caso, ha ritenuto che il comportamento del dipendente avesse leso irrimediabilmente il rapporto fiduciario posto alla base del contratto di lavoro. (CA BS sent. n. 243/17)

- E' giusta causa di licenziamento inveire nei confronti di uno dei responsabili aziendali semplicemente perché invitato di indossare le calzature antinfortunistiche prima dell'inizio dell'attività lavorativa, condotta ingiuriosa successivamente divenuta anche minacciosa, reiterata ulteriormente ed accompagnata da pesanti asserzioni su condotte di tipo sabotatorio già poste in essere contro i responsabili della società, chiarito che la mancata affissione del codice disciplinare non poteva aver rilievo in un caso in cui le violazioni sono di portata illecita immediatamente intuibile. (CA BS Sent. n. 426/13)

- Costituisce giusta causa di licenziamento di una addetta alla cucina che, rimproverata per la mancata pulizia della cappa, fatto per il quale era stata più volte ripresa, ma che continuava a trascurare nonostante fosse compreso nelle sue mansioni, reagiva con un "vaffanculo" rivolto alla titolare con voce ben udibile quanto meno da tutti i presenti in cucina, se non anche dai clienti. (CA BS Sent. n.456/14)

- Costituisce giusta causa il non aver ottemperato all'ordine reiterato del legale rappresentante della società, che gli chiedeva di effettuare, con carattere prioritario e di urgenza, una operazione di rimozione del truciolo presente all'interno della macchina INNSE, truciolo che impediva la prosecuzione delle lavorazioni in corso, proferendo, per di più, al suo indirizzo insulti e frasi ingiuriose: "sto facendo altro, non rompere le scatole, bastardo, sfruttatore, ladro" e "mi dovete licenziare bastardi" abbandonando, poi, il posto di lavoro. (CA BS Sent. n. 219/14)

Viceversa:

- Non costituisce giusta causa di licenziamento in quanto non integra un'insubordinazione, la condotta della dipendente che si tratteneva in azienda, nonostante nella giornata in cui avrebbe dovuto scontare un provvedimento di sospensione disciplinare, nell'orario compreso tra le 8,30 alle 9.54, ora nella quale l'azienda, ricevuto il fax della CGIL, che comunicava l'avvenuta impugnativa al collegio arbitrale della sanzione, decideva di accettarne la prestazione. Una volta accertato che il provvedimento disciplinare della sospensione era stato impugnato e che l'impugnazione sospende l'efficacia del provvedimento, la ricorrente non poteva più ritenersi sospesa ed aveva pieno diritto di fermarsi in azienda a rendere la prestazione. (CA BS Sent. n.164/15)

- Non costituisce giusta causa di licenziamento, nonostante travalichi il limite del diritto di critica, una lettera nella quale una dipendente, sempre precisa e scrupolosa, accusi l'azienda "di comportamenti che sono in contrasto con alcune procedure interne (SOP) e regole in generale", affermi che tali regole "sono state infrante spudoratamente" al fine di un più spedito andamento del lavoro aziendale; che parli di "magazzinieri amici della direzione", ai quali sarebbe concesso di lavorare più velocemente violando le procedure, mentre invece un altro collega, che lei intende difendere, sarebbe costretto ad applicarle alla lettera, pena le contestazioni disciplinari. Anche se nella stessa lettera, nel parlare delle sanzioni irrogate a costui si usano parole forti come "vergogna", "inaudito davvero. Allucinante direi", ciò non di meno, si tratta di espressioni che devono essere inserite in un contesto nel quale la lavoratrice non vuole gettare discredito sull'azienda, ma solo difendere un lavoratore che riteneva essere ingiustamente bersagliato dalle contestazioni disciplinari. Anche l'aver pronunciato parole come "vaffanculo" all'indirizzo di un collega e "bastardi me la pagherete", si spiega con una situazione psicologica alterata dal fatto di avere appena spedito la lettera e di temere, quindi, ripercussioni (CA BS Sent. n. 387/13)

4) La sottrazione di beni aziendali, ripetuta nel tempo, mina in radice l'affidamento del datore di lavoro, in quanto oltre a rilevare sul piano degli obblighi fondamentali del rapporto si riflette negativamente sull'immagine del datore di lavoro.

Sussiste lesione del vincolo fiduciario, idonea a giustificare il recesso del datore di lavoro per giusta causa in caso di sottrazione di beni, anche l'esistenza di un danno patrimoniale tenue. (vedi Cassazione civile, sez. lav., 12/09/2016, n. 17914)

In applicazione di questi principi si è ritenuto che:

- Costituisce giusta causa di licenziamento, la condotta della cassiera di un punto vendita consistita nell'inserimento di numerosi "gratta e vinci" nella borsa di una cliente (verosimilmente complice), senza emettere alcuno scontrino fiscale e senza che quest'ultima avesse provveduto al loro pagamento. Nella specie la dipendente, intenta allo svolgimento delle mansioni di cassiera, era stata colta dalla direttrice dell'esercizio commerciale proprio nel momento in cui inseriva un certo numero di tagliandi "gratta e vinci" all'interno della borsa di una cliente, senza emissione di alcuno scontrino e senza alcun pagamento, e questa condotta è stata ritenuta di particolare gravità avendo tentato la dipendente di far uscire dal negozio un numero notevole di tagliandi gratta e vinci senza il pagamento del corrispettivo e avendolo fatto approfittando del suo ruolo di cassiera e della facile disponibilità dei valori in questione; una simile condotta è stata ritenuta, oltre che contraria all'etica comune, anche e soprattutto, contraria agli obblighi di fedeltà, di correttezza e di rispetto del patrimonio aziendale alla base del rapporto di lavoro (CA BS Sent. n.400/15).
- Non costituisce giusta causa di licenziamento il rinvenimento nel portabagagli della macchina del lavoratore di 6 kg di riso, 24 yogurt misti e con confezioni parzialmente

danneggiate, 1 confezione di zuppa di pesce surgelata, 1 confezione di estratto di carne per brodo e 1 confezione di funghi porcini che il lavoratore negava appartenessero all'azienda o ai suoi clienti, essendo stati in parte acquistati e in parte donati, in quanto danneggiati ed invendibili, proprio da alcuni clienti DAC durante le consegne di quel giorno. Poiché il lavoratore nell'immediatezza dei fatti aveva inviato alla datrice di lavoro anche una dichiarazione con la quale si impegnava per il futuro a non accettare donativi da parte dei clienti, se non con una liberatoria scritta dagli stessi, e a non trasportare sul furgoncino aziendale beni acquistati senza il relativo scontrino fiscale, il fatto appare di lievissima entità e, quindi, sproporzionato rispetto alla gravissima sanzione espulsiva del licenziamento senza preavviso, a fronte di un rapporto di lavoro che durava, con reciproca soddisfazione, da oltre 15 anni. (CA BS Sent. n. 412/13)

5) In tema di licenziamento disciplinare, rientra tra le ipotesi di assenza ingiustificata non solo il caso dell'alterazione del sistema di rilevamento delle presenze, ma anche l'allontanamento del lavoratore nel periodo intermedio tra le timbrature di entrata ed uscita, trattandosi di un comportamento fraudolento diretto a fare emergere falsamente la presenza in ufficio. (vedi Cassazione civile, sez. lav., 14/12/2016, n. 25750)

Il godimento di ferie non autorizzate è idoneo a configurare assenza ingiustificata, tuttavia anche in relazione a tale ipotesi vige il principio consolidato secondo il quale la valutazione della proporzionalità tra il comportamento illecito del lavoratore dipendente e la sanzione irrogata sul piano disciplinare costituisce un apprezzamento di fatto che deve essere condotto non in astratto ma con specifico riferimento a tutte le circostanze del caso concreto, inquadrando l'addebito nelle specifiche modalità del rapporto e tenendo conto non solo della natura del fatto contestato e del suo contenuto obiettivo ed intenzionale, ma anche di tutti gli altri elementi idonei a consentire l'adeguamento della disposizione normativa dell'art. 2119 c.c. alla fattispecie concreta (Cassazione civile, sez. lav., 14/06/2016, n. 12205)

In applicazione di questi principi si è ritenuto che:

- Costituisce giusta causa di licenziamento la falsificazione del certificato medico di malattia inviato al datore di lavoro, con la correzione del giorno di inizio della stessa, per coprire un giorno di pacifica assenza dal lavoro, a nulla rilevando la grossolanità del falso documentale, potendo questa assumere valore in sede penale (sotto il profilo dell'inidoneità dell'azione a ledere il bene della pubblica fede), ma non costituire elemento di giudizio utile ad escludere la legittimità del recesso, dovendo al contrario compiersi una valutazione del comportamento del lavoratore alla stregua dei principi privatistici regolanti il rapporto di lavoro. Nel caso di specie il lavoratore aveva corretto il certificato di malattia inviato al datore di lavoro, facendo retroagire il giorno di inizio della malattia in modo da giustificare la propria assenza in detto giorno ed è stato ritenuto che un simile comportamento denotasse una particolare scaltrezza del dipendente, ai danni del datore di lavoro, e anche una forte volontà di sottrarsi ai più elementari doveri di correttezza che presidiano il rapporto di lavoro, secondo il comune

sentire, avendo tra l'altro il lavoratore precedenti disciplinari e avendo, a conferma della sua maliziosa determinazione, persistito in questo atteggiamento anche dopo la contestazione, addirittura cercando in sede di giustificazione di attribuire ad altri la falsificazione (CA BS Sent. n.517/2014).

- Costituisce giusta causa di licenziamento la falsa attestazione della presenza in ufficio, mediante la timbratura del badge di appartenenza ad opera di altri colleghi, per coprire plurimi ritardi. Nella specie tre colleghi di un ufficio avevano instaurato la prassi di lasciare il badge in ufficio e farselo timbrare dal collega presente, per coprire ritardi nell'arrivo al lavoro, plurimi e in alcuni casi anche superiori a trenta minuti (CA BS Sent. nella causa n.RG.63/2013).

- Costituisce giusta causa il comportamento del lavoratore che, simulando la sussistenza uno stato di malattia attraverso la presentazione di certificati medici, si assenta dal lavoro collegando il periodo di assenza alle ferie già autorizzate, in quanto comportamento preordinato a godere di un periodo di ferie più lungo di quello concesso. (Nella specie, il lavoratore, terminato il turno serale di lavoro, avvertiva telefonicamente il datore di lavoro di sentirsi male e l'indomani mattina faceva pervenire un certificato medico, redatto da un sanitario con studio sito a 1.600 km dalla sede di lavoro e attestante uno stato di malattia sino all'inizio del periodo di ferie già concesso dal datore di lavoro; il medico, sentito in giudizio, aveva confermato di aver effettivamente ricevuto il lavoratore nel proprio studio medico, ma di aver formulato la diagnosi sulla base esclusivamente dei sintomi lamentati dal paziente. L'insieme degli elementi raccolti rivelava una necessaria programmazione del viaggio e la finalità, perseguita attraverso la simulazione della malattia, di allungare il periodo di ferie, elementi rivelatori di un notevole intensità dell'elemento soggettivo). (CA BS Sent. n.344/15)

- Integra l'ipotesi di assenza ingiustificata che giustifica il licenziamento il comportamento della lavoratrice che, già collocata in cassa integrazione a zero ore, non si sia ripresenta al lavoro adducendo di non aver avuto conoscenza degli inviti a riprendere il lavoro spediti dal datore di lavoro a mezzo raccomandata. (Nella specie, le plurime raccomandate spedite all'indirizzo comunicato all'azienda dalla lavoratrice non erano state ritirate ed erano state restituite al mittente per compiuta giacenza, ragione per cui, in mancanza della prova che la lavoratrice era stata nell'impossibilità, senza sua colpa, di avere notizia del deposito delle raccomandate all'ufficio postale, il comportamento nel complesso tenuto dalla dipendente risultava espressione un reiterato e completo disinteresse per il regolare svolgimento del rapporto e per le esigenze aziendali, tenuto anche conto che la lavoratrice neppure aveva risposto alle telefonate e agli sms dell'azienda). (CA BS Sent. n. 257/17)

- Costituisce giusta causa di licenziamento la condotta di un lavoratore che, dopo essere rimasto assente per sei mesi per malattia, si recava presso la sede precedente della società, trovandola chiusa, come non poteva non sapere, avendo lavorato alla ristrutturazione di quella nuova, e pertanto si allontanava, tornando nella sua abitazione, sita in altra e lontana regione d'Italia, senza fare più nulla per offrire la propria prestazione e senza neppure rispondere alle contestazioni di assenza ingiustificata inoltrate dalla datrice di lavoro. (condotta protrattasi per venti giorni). (CA BS Sent. n.58/17)

Viceversa:

- Non costituisce giusta causa di licenziamento restare assenti dal lavoro per un giorno soltanto, pur in presenza di altro precedente disciplinare (non contestato come recidiva), alla luce delle previsioni della contrattazione collettiva di settore che punisce con la sanzione espulsiva soltanto l'assenza ingiustificata dal lavoro per tre giorni consecutivi oppure nel caso di recidiva in precedenti inadempimenti, quando però siano già state applicate due sanzioni della sospensione. Nella specie il dipendente, colpito da precedente disciplinare per insubordinazione sanzionata con un giorno di sospensione, non si era presentato al lavoro in un giorno lavorativo soltanto senza alcuna giustificazione (CA BS Sent. nella causa n.RG.50/2013).
- Non costituisce giusta causa di licenziamento il fatto di essersi assentato per un giorno, nonostante il permesso non gli fosse stato accordato dal datore di lavoro: deve rilevarsi che si è trattato di un solo giorno di assenza, laddove il CCNL, all'art.32, punisce con la massima sanzione espulsiva soltanto l'assenza ingiustificata per tre giorni di seguito o per tre volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di un anno, oppure, la recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art.31, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo. E pertanto il licenziamento è sproporzionato (CA BS Sent. n. 412/13)
- Non costituisce giusta causa di licenziamento l'assenza ingiustificata del dipendente nelle giornate in cui lo stesso non è tenuto, contrattualmente, a prestare attività lavorativa, e la modificazione della distribuzione dell'orario lavorativo sia stata unilateralmente e illegittimamente disposta dal datore di lavoro. Nel caso di specie, la dipendente di una società, con contratto di lavoro part-time verticale, era rimasta assente in giornate in cui la stessa non doveva prestare attività lavorativa ma che erano state variate unilateralmente dal datore di lavoro. Il giudice di primo grado aveva disposto la risoluzione del rapporto di lavoro con condanna della società datrice di lavoro alla corresponsione dell'indennità risarcitoria di 13 mensilità dell'ultima retribuzione mensile globale di fatto. La Corte d'Appello ha disposto la reintegrazione della dipendente licenziata nel posto di lavoro. (CA BS sent. n. 352/2016)

6) “la valutazione in ordine alla legittimità del licenziamento disciplinare di un lavoratore motivato dalla ricorrenza dell'ipotesi del diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale deve essere effettuata attraverso un accertamento in concreto da parte del giudice del merito della reale entità e gravità del comportamento addebitato al dipendente nonché del rapporto di proporzionalità tra sanzione e infrazione (che non può non basarsi sulla ricostruzione della condotta fin dal momento immediatamente precedente e da quello iniziale dell'avvenuto passaggio alle vie di fatto), sia quando si riscontri la astratta corrispondenza del comportamento del lavoratore alla fattispecie tipizzata contrattualmente, sia a maggior ragione ove manchi una precisa corrispondenza tra i fatti addebitati e le ipotesi esemplificative specifiche elencate dal contratto collettivo, occorrendo sempre che la condotta sanzionata sia riconducibile alla nozione legale di giusta causa, tenendo conto della gravità del comportamento in concreto del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo, con valutazione in senso accentuativo rispetto alla regola generale della non scarsa importanza di cui all'art. 1455 cod. civ.”. (ex plurimis vedi Cassazione Civile, sez. Lavoro, 4 marzo 2013, n. 5280)

In applicazione di questi principi si è ritenuto che:

- Costituisce giusta causa per il licenziamento di un autista che, durante l'orario di lavoro e mentre era alla guida di un camion della datrice di lavoro, aveva avuto un diverbio stradale per banali motivi di precedenza, diverbio poi degenerato in rissa con un altro autista da lui aggredito una prima volta e poi, dopo che erano già stati divisi, una seconda volta, con uno schiaffo o con un pugno, che aveva fatto cadere l'antagonista a terra. Non era vero, quindi, che il ricorrente aveva avuto un atteggiamento di mera difesa, come sosteneva, ma un comportamento molto aggressivo e pericoloso. (CA BS Sent. n.475/14)
- Costituisce giusta causa di licenziamento avere - nel corso di un litigio scatenato per futili motivi e degenerato in un'aggressione all'interno del reparto produzione, vicino ai macchinari - cagionato al collega di lavoro l'avulsione traumatica di un dente e dell'apparecchio dentale, conseguenti ad un colpo al volto sferrato con violenza dall'appellante, in assenza di qualsiasi prova di una provocazione o di una condotta violenta del collega che possa integrare legittima difesa. (CA BS Sent. n.31/17)

Tribunale di Brescia

- 1) **“Lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente assente per malattia può giustificare il recesso del datore di lavoro, in relazione alla violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà - oltre che nell'ipotesi in cui tale attività esterna sia per sé sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia, dimostrando, quindi, una fraudolenta simulazione - anche nel caso in cui la medesima attività, valutata con giudizio "ex ante" in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, possa pregiudicare o ritardare la guarigione e il rientro in servizio, con conseguente irrilevanza della tempestiva ripresa del lavoro alla scadenza del periodo di malattia. “(da ultimo vedi Cassazione civile, sez. lav., 21/09/2016, n. 18507)**

R.G. 1649/2015

Integra giusta causa di licenziamento:

il fatto di chi, potendo usufruire di un periodo di assenza giustificata per infortunio, svolga quotidianamente attività presso un'altra azienda, di proprietà del figlio, utilizzando strumenti ed espletando attività di natura agricola assolutamente incompatibili con il comprovato e certificato stato di malattia, ritardando il fisiologico percorso di guarigione e, conseguentemente, il rientro sul luogo di lavoro. Non è possibile addurre, a discolta del proprio comportamento imprudente e scorretto, né il presunto trasferimento del luogo di residenza presso l'azienda agricola né che l'attività investigativa disposta abbia leso i diritti tutelati dagli articoli 2 e 3 dello SL, essendo pacifico che l'accertamento compiuto attraverso un'agenzia investigativa "resta giustificato non solo per l'avvenuta perpetrazione di illeciti e l'esigenza di verificarne il contenuto", "ma anche in ragione del solo sospetto o della mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione" purché non riguardino l'adempimento della prestazione lavorativa come riconosciuto da illustre Cassazione. (Corte di Cassazione, sentenza emessa il 4 marzo 2014).

R.G. n. 4221/2013

Integra giusta causa di licenziamento:

il fatto di chi svolge attività lavorative ulteriori ed estranee alle mansioni svolte presso il proprio datore di lavoro durante il periodo di malattia. Il lavoratore dipendente che usufruisce di un periodo di assenza giustificata per malattia non può prestare la propria attività a favore di un'azienda diversa, nello specifico presso l'impresa individuale di cui il suddetto è titolare nonché presso la società di cui è socio accomandatario, senza aver fatto menzione di tali ulteriori posizioni.

- 2) **“La giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro, tra cui, e in particolare, l'elemento della fiducia. Il giudice deve valutare sia la gravità dei fatti addebitati al lavoratore (dal punto di vista oggettivo e soggettivo), sia la proporzionalità tra tali fatti e la sanzione inflitta, per stabilire se la lesione**

**dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia tale, in concreto, da giustificare la massima sanzione disciplinare.“(vedi da ultimo Cassazione civile, sez. lav., 21/02/2017, n. 4453)
“In materia di licenziamento disciplinare, la valutazione della congruità della sanzione espulsiva spetta unicamente al giudice, il quale dovrà accertare in concreto se la specifica mancanza commessa dal dipendente, considerata e valutata non solo nel suo contenuto obiettivo ma anche nella sua portata soggettiva, specie con riferimento alle particolari circostanze e condizioni in cui è stata posta in essere, ai suoi modi, ai suoi effetti e all'intensità dell'elemento psicologico dell'agente, risulti obiettivamente e subjettivamente idonea a ledere in modo grave la fiducia che il datore di lavoro ripropone nel proprio dipendente e tale, quindi, da esigere la massima sanzione espulsiva.”
(Cass. 5280/13)**

R.G. n. 501/2016

Non integra giusta causa di licenziamento:

- l'assenza ingiustificata di chi non è in grado di comprendere la necessità della giustificazione, a causa della patologia psichiatrica che lo affligge, con conseguente insussistenza del fatto contestato in quanto commesso senza coscienza e volontà. Ne consegue l'applicazione dell'art. 18 comma quarto legge n. 300 del 1970.

R.G. 2524/2016

Non integra giusta causa di licenziamento:

-il fatto di chi (non avendo mansioni di sorveglianza, custodia e controllo, non avendo commesso reati, non avendo arrecato pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti, non avendo violato l'obbligo di fedeltà, né effettuato assenze ripetute, né abbandonato il posto di lavoro, né cagionato “sensibili” danni all'azienda ed essendo privo di precedenti disciplinari) ha in una occasione rifiutato lo svolgimento delle mansioni assegnate, tenendo così una condotta riconducibile alla lieve insubordinazione e quindi punibile, ai sensi del CCNL applicabile, con una sanzione conservativa. Ne consegue l'applicazione dell'art. 18 comma quarto legge n. 300 del 1970.

R.G. n. 4020/2014

Non integra giusta causa di licenziamento:

-il fatto di chi, nonostante abbia abusato del permesso accordato ai sensi dell'art. 33 comma 3 della legge 104/92, avendolo utilizzato per compiere attività estranee alle finalità di assistenza per le quali il beneficio in questione è riconosciuto, non si è reso responsabile di una sistematica violazione, avendo tenuto la condotta contestata in una sola occasione. Ne consegue l'applicazione dell'art. 18 comma quinto legge n. 300 del 1970.

Viceversa:

R.G. 3195/2014

Integra giusta causa di licenziamento:

-il fatto di chi, avendo omesso di adempiere ai compiti assegnati nei termini previsti, di rispondere ai ripetuti solleciti ed alle richieste di chiarimento della direzione aziendale ed avendo fatto ricorso a giustificazioni del tutto inconferenti, si è reso colpevole di una grave violazione degli obblighi sussistenti in capo al prestatore di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e del CCNL applicabile nel caso di specie ed ha, così tenuto un comportamento idoneo ad incrinare la fiducia del datore di lavoro.

R.G. n.2879/2015

Integra giusta causa di licenziamento:

il comportamento di chi, in veste di dipendente della Camera del Lavoro presso il patronato INCA, abbia inoltrato, in forza di un mandato informale e officioso, una serie di richieste ASPI e MINIASPI irregolari sia perché riferite ad aventi diritto non presenti sul territorio nazionale sia inerenti rapporti di lavoro inesistenti o a datori di lavoro fittizi. La consapevolezza, e la relativa ammissione dinnanzi al proprio superiore gerarchico, della irregolarità delle attività espletate non può giustificarsi alla luce della prassi condivisa presso numerosi patronati tale per cui ai dipendenti è concesso di inoltrare pratiche di disoccupazione all'INPS sebbene siano privi dei poteri di controllo e investigativi necessari ai fini del corretto espletamento di tali richieste

R.G. n. 607/2016

Integra giusta causa di licenziamento:

il fatto di chi ponga in essere abitualmente una condotta negligente e superficiale nell'espletamento delle attività di pulizia assegnate, e la stessa sia già stata oggetto di precedenti contestazioni disciplinari e relative sanzioni, in relazioni alle quali non è mai stata sollevata obiezione alcuna. Il fatto che la missiva di recesso sia stata inviata dopo l'ennesimo controllo avvenuto in uno dei giorni di malattia del licenziando non inficia la legittima estromissione dello stesso considerato che l'affidamento del datore di lavoro alla corretta esecuzione della prestazione è stato abbondantemente scalfito dai pregressi addebiti. La circostanza che il lavoratore perpetui una condotta noncurante e inadeguata rispetto alle mansioni affidategli e non si dimostri propenso né a migliorare il proprio operato né tenti di giustificare le ragioni che sottostanno a tale reiterata inadempienza, integra sicuramente una "giusta causa" di licenziamento alla luce della violazione di quel vincolo fiduciario che connota il rapporto di lavoro.

- 3) "la contestazione dell'addebito deve rivestire il carattere della specificità, ancorché senza l'osservanza di schemi prestabiliti e rigidi, purché siano**

fornite al lavoratore le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti addebitati, rispettando i principi di correttezza e garanzia del contraddittorio, di talché il lavoratore possa articolare le sue difese nel modo più tempestivo e pregnante.” (Cassazione Civile, sentenza n. 2648 del 10 febbraio 2016)

R.G. n. 2148/2016

Non integra giusta causa di licenziamento:

Qualora la motivazione del licenziamento intimato per giusta causa sia talmente generica che non consente di individuare i comportamenti posti a base del recesso, deve ritenersi che il vizio di motivazione sia di siffatta gravità, nel caso di specie, da non tradursi in un mero vizio di forma ma da dar luogo alla stessa insussistenza del fatto posto a fondamento del licenziamento. Ne consegue l'applicazione dell'art. 18 comma quarto legge n. 300 del 1970.

R.G. n. 4020/2014

Non integra giusta causa di licenziamento:

-il fatto di chi è stato ritenuto responsabile di condotte non specificamente delineate nella lettera di licenziamento, in quanto, qualora la motivazione del licenziamento intimato per giusta causa sia talmente generica da non consentire di individuare i comportamenti posti a base del recesso, deve ritenersi che il vizio di motivazione sia di siffatta gravità, nel caso di specie, da non tradursi in un mero vizio di forma ma da dar luogo alla stessa insussistenza del fatto posto a fondamento del licenziamento. Ne consegue l'applicazione dell'art. 18 comma quarto legge n. 300 del 1970.

R.G. n. 631/2016

Non integra giusta causa di licenziamento:

il fatto di chi si veda addebitare, quale giustificazione fondante l'estromissione dal posto di lavoro, contestazioni assolutamente generiche e poco, o per nulla circostanziate, in relazione a potenziali comportamenti negligenti quali un atteggiamento poco collaborativo, il fatto che spesso e senza alcuna autorizzazione il licenziando ricevesse ed effettuasse chiamate personali con il proprio cellulare durante l'orario di lavoro, oppure invocando un presunto atteggiamento di disinteresse e negligenza quale conseguenza diretta alla stipulazione del contratto a tempo indeterminato. Risultando piuttosto pretestuoso il carattere delle contestazioni allegare, si riconosce il diritto del lavoratore ad una tutela ex art. 18 comma quinto legge n. 300 del 1970.

“deve considerarsi gravemente lesivo del vincolo fiduciario, posto alla base del rapporto di lavoro subordinato, il comportamento del dipendente che provochi “ all'azienda grave nocumento morale o materiale, o che compia, in connessione con lo svolgimento del

rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge o che implicino pregiudizi all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti". (sentenza n. 6328 del 19 marzo 2014)

R.G. n. 2549/2016

Integra giusta causa di licenziamento:

-il fatto di chi, avendo utilizzato impropriamente, per fini personali, lo strumento di lavoro (computer) e avendo, così, costantemente e per lungo tempo sottratto ore alla prestazione lavorativa, approfittando del fatto che il datore di lavoro non lo sottoponesse a rigidi controlli, ha tenuto un comportamento idoneo ad incrinare la fiducia del datore di lavoro.

R.G. n.2003/2015

Integra giusta causa di licenziamento:

il fatto di chi utilizza, deliberatamente e senza alcun tipo di autorizzazione, la carta prepagata aziendale che detiene per ragioni di servizio correlate alla propria posizione lavorativa. Il prelievo e l'incasso di plurime somme che avvenga al di fuori della contabilità della ditta, senza alcuna causale aziendale ed in generale al di fuori di qualsivoglia corretta procedura di gestione e impiego del denaro aziendale giustificano l'estromissione del lavoratore dall'organigramma aziendale, non potendo addurre, a discolta del proprio comportamento negligente, l'esistenza di un accordo informale intercorso con il direttore amministrativo. Né rileva il fatto che la gran parte delle ricariche e dei prelievi sia stata compiuta dalla ricorrente nel periodo in cui la stessa lavorava presso la resistente alle dipendenze dell'agenzia interinale in forza di un contratto di somministrazione di lavoro in quanto può integrare giusta causa di licenziamento anche una condotta tenuta dal lavoratore antecedentemente la instaurazione del rapporto laddove idonea ad incidere sul rapporto fiduciario.

R.G. n.58/2017

Integra giusta causa di licenziamento:

il fatto del pubblico dipendente che abbia riportato sentenza penale di condanna definitiva per i reati di cui agli artt. 582, 583 c. 1 n.1, 585,576, art. 61 n. 5 e 612 bis c. 2 c.p nonché l'interdizione dai pubblici uffici per cinque anni per fatti commessi in costanza di rapporto di lavoro. Se è pur vero che i fatti oggetto di condanna sono avvenuti al di fuori dell'attività di servizio e non sono relativi alle mansioni espletate sul luogo di lavoro, risultano in ogni caso connotati da quel grado di "specifica gravità", citata dal CCNL di riferimento, sufficiente a consentire al Comune l'interruzione del rapporto di lavoro con preavviso ritenendo non più possibile la prosecuzione del rapporto di lavoro tra le parti con conseguente superamento, altresì, dell'eccezione di mancanza di proporzione tra fatto addebitato e sanzione adottata dal Comune.

R.G. n. 2121/2015

Integra giusta causa di licenziamento:

- il fatto di chi resta assente dal lavoro per svariati giorni nonostante il sollecito alla immediata ripresa dell'attività e si rifiuta di dare corso al provvedimento di trasferimento disposto dal datore di lavoro senza presentarsi al lavoro né alla sede precedente né a quella nuova, essendo tale condotta idonea ad incrinare in maniera irreparabile la fiducia del datore di lavoro circa la futura corretta esecuzione delle prestazioni lavorative da parte del lavoratore.

R.G. n. 2500/2016

Integra giusta causa di licenziamento:

-il fatto di chi, non potendo, in ragione della patologia da cui è affetto, essere adibito allo svolgimento di attività lavorativa in orario notturno, come pacificamente stabilito dal medico competente, ha consapevolmente provveduto in maniera regolare a svolgere anche nei giorni di malattia attività extra-lavorative fino a tarda notte, così esponendosi al rischio di ritardare o pregiudicare il rientro in servizio con violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà.

- 5) “Il godimento di ferie non autorizzate è idoneo a configurare assenza ingiustificata, tuttavia anche in relazione a tale ipotesi vige il principio consolidato secondo il quale la valutazione della proporzionalità tra il comportamento illecito del lavoratore dipendente e la sanzione irrogata sul piano disciplinare costituisce un apprezzamento di fatto che deve essere condotto non in astratto ma con specifico riferimento a tutte le circostanze del caso concreto, inquadrando l'addebito nelle specifiche modalità del rapporto e tenendo conto non solo della natura del fatto contestato e del suo contenuto obiettivo ed intenzionale, ma anche di tutti gli altri elementi idonei a consentire l'adeguamento della disposizione normativa dell'art. 2119 c.c. alla fattispecie concreta.” (Cassazione civile, sez. lav., 14/06/2016, n. 12205)**

R.G. n. 2550/2015

Integra giusta causa di licenziamento:

- il fatto di chi, giudicato idoneo alle mansioni con limitazioni, invece di rifiutarsi di rendere la prestazione lavorativa con modalità in ipotesi difformi dalle prescrizioni del medico competente e invitare il datore di lavoro ad ottemperare agli obblighi di cui all'art. 2087 c.c., così invocando l'art. 1460 c.c., si limiti ad un'assenza dal lavoro silenziosa, ingiustificata e prolungata per più di dieci giorni.

R.G. n.2990/2014

Integra giusta causa di licenziamento:

il comportamento della lavoratrice che, dopo aver comunicato il proprio stato di gravidanza in concomitanza allo scadere del periodo di prova del contratto di formazione, si assenti dal posto di lavoro per un lasso temporale prolungato senza giustificazione alcuna, ignorando le sollecitazioni del datore di lavoro. Ne deriva come l'assenza dal posto di lavoro della ricorrente durante la gravidanza ma antecedentemente all'inizio dell'astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'art. 16 del d.lgs. n. 151 del 2001 sia del tutto ingiustificata non risultando l'esistenza di documentazione attestante l'interdizione anticipata dal lavoro della ricorrente o di altra documentazione che giustifichi altrimenti l'inattività della lavoratrice. Per questo motivo, l'immotivata e prolungata assenza della lavoratrice in stato interessante integra violazione dell'obbligo di diligenza ex art 2104 c.c. minando il rapporto fiduciario intercorrente con il datore di lavoro e giustificandone l'estromissione dal posto di lavoro.

R.G. n.2383/2016

Integra giusta causa di licenziamento:

il fatto di chi falsifichi un documento e lo utilizzi per giustificare la propria assenza dal luogo di lavoro. L'utilizzo di un certificato medico contraffatto rientra nelle ipotesi previste dall'art. 229 CCNL in materia di strumenti di controllo della presenza dei lavoratori, nello specifico nell'ipotesi testualmente prevista dell'«*irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze dei lavoratori*», tali da giustificare il ricorso allo strumento del licenziamento per giusta causa così come disciplinato ex art. 2019 c.c.. La condotta in esame si pone in aperto contrasto con i principi di correttezza, lealtà e buona fede che regolano il rapporto di lavoro più di ogni altro rapporto contrattuale; inoltre, rilevanza alcuna può essere riconosciuta alla espressa ammissione del carattere doloso da parte del lavoratore e al fatto che la modifica attuata sia così grossolana da essere individuata immediatamente e senza sforzi particolari.

- 6) “la valutazione in ordine alla legittimità del licenziamento disciplinare di un lavoratore motivato dalla ricorrenza dell'ipotesi del diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocimento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale deve essere effettuata attraverso un accertamento in concreto da parte del giudice del merito della reale entità e gravità del comportamento addebitato al dipendente nonché del rapporto di proporzionalità tra sanzione e infrazione (che non può non basarsi sulla ricostruzione della condotta fin dal momento immediatamente precedente e da quello iniziale dell'avvenuto passaggio alle vie di fatto), sia quando si riscontri la astratta corrispondenza del comportamento del lavoratore alla fattispecie tipizzata contrattualmente, sia a maggior ragione ove manchi una precisa corrispondenza tra i fatti addebitati e le ipotesi esemplificative specifiche elencate dal contratto collettivo, occorrendo sempre che la condotta sanzionata sia riconducibile alla nozione legale di giusta causa, tenendo conto della gravità del comportamento in concreto del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo, con**

valutazione in senso accentuativo rispetto alla regola generale della non scarsa importanza di cui all'art. 1455 cod. civ.”. (ex plurimis vedi Cassazione Civile, sez. Lavoro, 4 marzo 2013, n. 5280)

R.G n. 123/2015

Integra giusta causa di licenziamento:

il fatto di chi deliberatamente minacci e spintoni il proprio collega di lavoro, sebbene adduca di aver reagito a provocazioni mosse durante l'orario di lavoro, determinando l'interruzione del lavoro e la chiusura del reparto interessato per tutto il giorno lavorativo nonché il ricovero in pronto soccorso con conseguente periodo di malattia per il dipendente leso. L'incapacità di auto-controllo che sfoci in polemici dissapori dapprima solamente verbali per poi tramutarsi in vere e proprie aggressioni fisiche tra dipendenti del medesimo organigramma aziendale configura una violazione tale dei principi di fedeltà, collaborazione e diligenza nonché del dovere di obbedienza, quali perni fondanti il rapporto intercorrente sia fra datore di lavoro e lavoratore sia fra lavoratori stessi. Il concetto di diligenza ex 2104 c.c. consente di valutare le prestazioni del lavoratore anche nella prospettiva di consentirne il coordinamento con l'attività altrui ed il più generale inserimento nella struttura produttiva, alla luce di quanto considerato è legittima l'interruzione di qualsivoglia rapporto di lavoro.

Tribunale di Bergamo

- 1) Lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente assente per malattia può giustificare il recesso del datore di lavoro, in relazione alla violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà - oltre che nell'ipotesi in cui tale attività esterna sia per sé sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia, dimostrando, quindi, una fraudolenta simulazione - anche nel caso in cui la medesima attività, valutata con giudizio "ex ante" in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, possa pregiudicare o ritardare la guarigione e il rientro in servizio, con conseguente irrilevanza della tempestiva ripresa del lavoro alla scadenza del periodo di malattia. (da ultimo vedi Cassazione civile, sez. lav., 21/09/2016, n. 18507)**

In applicazione di questi principi si è ritenuto che:

- Non costituisce giusta causa di licenziamento il comportamento della dipendente a part-time di un supermercato che, durante la malattia, si sia recata presso la gelateria del figlio (presso cui pure lavorava a parti time) e abbia svolto alcune

mansioni lavorative, in quanto tale fatto non ha compromesso o ritardato la sua guarigione (sentenza n. 426/2016)

2) La giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro, tra cui, e in particolare, l'elemento della fiducia. Il giudice deve valutare sia la gravità dei fatti addebitati al lavoratore (dal punto di vista oggettivo e soggettivo), sia la proporzionalità tra tali fatti e la sanzione inflitta, per stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia tale, in concreto, da giustificare la massima sanzione disciplinare. (vedi da ultimo Cassazione civile, sez. lav., 21/02/2017, n. 4453)

In materia di licenziamento disciplinare, la valutazione della congruità della sanzione espulsiva spetta unicamente al giudice, il quale dovrà accertare in concreto se la specifica mancanza commessa dal dipendente, considerata e valutata non solo nel suo contenuto obiettivo ma anche nella sua portata soggettiva, specie con riferimento alle particolari circostanze e condizioni in cui è stata posta in essere, ai suoi modi, ai suoi effetti e all'intensità dell'elemento psicologico dell'agente, risulti obiettivamente e subjettivamente idonea a ledere in modo grave la fiducia che il datore di lavoro ripropone nel proprio dipendente e tale, quindi, da esigere la massima sanzione espulsiva.(Cass. 5280/13)

In applicazione di questi principi si è ritenuto che:

- Costituisce giusta causa di licenziamento la recidiva in più mancanze sanzionabili con sospensioni ai sensi dell'art. 10 lett. A) punto h) del CCNL Industria Metalmeccanica Privata che prevede la c.d. recidiva costitutiva (*fattispecie in cui l'istruttoria svolta ha confermato la sussistenza di tutti i fatti contestati al ricorrente, sia quelli dovuti a mancanza di diligenza e collaborazione (come la tardiva comunicazione della malattia, le assenze ingiustificate, il ritardo nel presentarsi al lavoro, il negarsi al telefono), sia quelli dovuti ad errori tecnici nella lavorazione (saldature non conformi, fra cui quella contestata con la lettera del 12-1-2016), sia quelli dovuti a trascuratezza in materia di sicurezza (come l'uso di strumenti inadeguati per svolgere lavori in altezza), sia quelli dovuti ad incuria nell'utilizzo degli attrezzi di lavoro (lancio di una torcia da saldatura).La legittimità delle sanzioni conservative pregresse e la sussistenza dell'ultimo fatto, comportano la mancanza di prova del carattere ritorsivo del licenziamento (che appare invece fondato su una pluralità di mancanze la cui reiterazione ne accentua la gravità rendendo proporzionata la sanzione espulsiva sulla base di quanto previsto dal CCNL).*)
(ordinanza 1785/2016)

Viceversa:

- Non costituisce giusta causa di licenziamento la condotta dell'operatore socio sanitario addetto all'assistenza e alla sorveglianza dei degenti presso un RSA durante le ore notturne, che sia stato sorpreso a riposare con altri colleghi al buio più totale, quando, nonostante la gravità dei fatti, in circostanze di luogo e di tempo del tutto analoghe, altri dipendenti siano stati colpiti da misure conservative o addirittura siano risultati esenti da sanzioni disciplinari.(Ordinanza 374/2016)

- Non costituisce giusta causa di licenziamento la condotta della guardia giurata che abbandoni temporaneamente la postazione per prestare soccorso al collega, mancando l'elemento psicologico dell'abbandono del posto di lavoro di cui all'art. 110 CCNL vigilanza privata, costituito dalla precisa intenzione di violare le direttive ricevute. *(fattispecie in cui al lavoratore era stato contestato di aver abbandonato, invece di effettuare la bonifica e rimanere a copertura del collega caposcorta, ma si appurava la causa straordinaria che lo aveva indotto a contravvenire alle disposizioni)*. (Ordinanza 2349/16)
- Non costituisce giusta causa di licenziamento il fatto del dipendente (operaio addetto al montaggio) che pubblichi sulla propria bacheca del social network facebook una foto in cui è ritratto con un arma da fuoco, pur riconoscendo valenza disciplinare alla condotta extra-lavorativa in questione che ben poteva essere sanzionata con una misura meno afflittiva rispetto al licenziamento per giusta causa, anche in considerazione delle pregresse vicende societarie (omicidi e aggressioni in azienda) che richiedono al dipendente un onere di diligenza maggiore al fine di prevenire qualsiasi forma di intimidazione al personale. *(fattispecie in cui la fotografia è stata postata dal ricorrente sulla sua bacheca del social network facebook e ritrae lo stesso abbracciato al fratello, il quale sfoggia un vistoso tatuaggio su un braccio molto robusto. Entrambi sono raffigurati con in mano una pistola ed, in particolare, il fratello la mostra al mondo con fare minaccioso; il ricorrente ha, invece, un atteggiamento meno esplicito, nel senso che le movenze del suo corpo non appaiono aggressive)*.(Sentenza 684/2016)
- Non costituisce giusta causa di licenziamento il possesso di una modica quantità di sostanza psicotropa (THC) all'interno di un'azienda metalmeccanica da parte di un operatore/macchinista, in presenza di positivi elementi probatori di un non attuale, o anche solo recente, uso di stupefacenti e della involontaria introduzione dello stupefacente in azienda.(si trattava dello zainetto usato in vacanza). (Ordinanza 72/15)

3) In tema di licenziamento per insubordinazione del lavoratore consistita nel rifiuto di ottemperare all'ordine legittimo di svolgere un diverso compito, il riconoscimento in concreto della sussistenza degli elementi idonei ad esprimere la volontà del lavoratore di contestazione dei poteri datoriali - che può essere aperta, senza che per questo debba consistere anche in una formale dichiarazione in tale senso - è riservata all'apprezzamento del giudice del merito ed è insindacabile in sede di legittimità (Cassazione civile, sez. lav., 21/11/2016, n. 23656)

In tema di giusta causa di licenziamento per insubordinazione, 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 di cui all'art. 2 Cost., può essere di per sé suscettibile di arrecare pregiudizio all'organizzazione aziendale, dal momento che l'efficienza di quest'ultima riposa in ultima analisi sull'autorevolezza di cui godono i suoi dirigenti e quadri intermedi e tale autorevolezza non può non

risentire un pregiudizio allorché il lavoratore, con toni ingiuriosi, attribuisca loro qualità manifestamente disonorevoli. Cassazione civile, sez. lav., 11/05/2016, n. 9635

In applicazione di questi principi si è ritenuto che:

- Costituisce giusta causa di licenziamento lo scambio di battute diffamatorie e offensive in un gruppo whatsapp di cui fanno parte altri dipendenti dell'azienda, in un contesto di diffusa e condivisa ostilità verso la persona del titolare e con espressione di disaffezione del lavoratore per l'attività lavorativa. *(fattispecie in cui la società convenuta ha contestato alla ricorrente di avere scambiato con le colleghe battute diffamatorie e offensive nei confronti della titolare della Società, contenute nei messaggi inviati al gruppo di WhatsApp di cui fanno parte tutti i dipendenti della azienda, in quanto non solo si collocano in un contesto di diffusa e condivisa ostilità verso la persona della titolare, ma danno anche conto, in capo alla lavoratrice stessa, di una palese disaffezione all'attività lavorativa (ad es., "stamattina il primo messaggio di Cristina quante scarpe nuove hai venduto? Naturalmente non gli rispondo, oggi e domani sono a casa si inculi"), in spregio all'obbligo di collaborazione nell'impresa ex art. 2114 c.c.;).*(Sentenza 538/2016)

Viceversa:

- Non costituisce giusta causa del licenziamento l'aver profferito minacce nei confronti del familiare del proprio superiore gerarchico, ma senza alcuna connotazione di serietà e senza alcuna pericolosità sul piano reale. Le stesse, inserite nel contesto lavorativo concreto e interpretate alla luce del comportamento complessivo del lavoratore, rappresentano una forma di insubordinazione lieve. *(La distinzione fra l'insubordinazione lieve, che ai sensi dell'art. 9 del CCNL Industria Metalmeccanica Privata comporta l'applicazione di una sanzione conservativa, e l'insubordinazione o l'insubordinazione grave, che ai sensi dell'art. 10 del CCNL comportano il licenziamento rispettivamente con e senza preavviso, richiedono una valutazione non priva di margini di opinabilità al fine di individuare la sanzione proporzionata alla violazione contestata, cioè comportano un giudizio e non derivano dalla piana corrispondenza fra norma contrattuale e fattispecie. Per questo motivo, al licenziamento illegittimo non si è applicato il c. 4 dell'art. 18 stat. lav. come mod. dalla l. 92/2012, che si riferisce ad un 'fatto punibile con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni del CCNL', ma il c. 5 dello stesso articolo che si riferisce alle 'altre ipotesi' di insussistenza della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo del licenziamento).* (Ordinanza 1139/2015)

4) La sottrazione di beni aziendali, ripetuta nel tempo, mina in radice l'affidamento del datore di lavoro, in quanto oltre a rilevare sul piano degli obblighi fondamentali del rapporto si riflette negativamente sull'immagine del datore di lavoro.

Sussiste lesione del vincolo fiduciario, idonea a giustificare il recesso del datore di lavoro per giusta causa in caso di sottrazione di beni, anche

l'esistenza di un danno patrimoniale tenue. (vedi Cassazione civile, sez. lav., 12/09/2016, n. 17914)

In applicazione di questi principi si è ritenuto che:

- Integra giusta causa di licenziamento la condotta del lavoratore che abbia indebitamente sottratto merce dai locali dell'azienda (confezioni di yogurt) per un quantitativo superiore rispetto a quello consentito dal datore di lavoro e, a maggior ragione, costituisce giusta causa di licenziamento la prosecuzione della medesima condotta di indebita appropriazione, nonostante il sopravvenuto espresso divieto di sottrazione della merce da parte del datore di lavoro. *(nella fattispecie i testi escussi hanno affermato che in passato era invalsa la prassi di consentire ai dipendenti e lavoratori di prelevare cartoni di yogurt in scadenza destinati ad uso non umano come parziale remunerazione per i ritardi nei pagamenti. Si era convenuto che ognuno potesse prelevare al massimo 3 cartoni di yogurt per settimana. A partire da un certo momento, però, presumibilmente perché venivano prelevate ingenti quantità di yogurt in misura superiore a quanto concordato, tale beneficio venne revocato e poi addirittura seguito da una comunicazione ufficiale con cui si vietava severamente a tutti i dipendenti il prelevamento di casse di yogurt).* (Ordinanza 2753/15)

Viceversa:

- Non costituisce giusta causa di licenziamento l'indebito uso di buoni sconti effettuato da una cassiera presso la propria datrice di lavoro qualora compiuto nella veste di consumatrice, al di fuori dell'orario di lavoro. *(in questo caso, però, essendo il fatto sussistente ma la sanzione sproporzionata, il giudice ha dichiarato risolto il rapporto di lavoro e condannato la datrice di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva pari a 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre agli interessi legali e alla rivalutazione monetaria dal licenziamento al saldo).* (Ordinanza 140/2017)

5) In tema di licenziamento disciplinare, rientra tra le ipotesi di assenza ingiustificata non solo il caso dell'alterazione del sistema di rilevamento delle presenze, ma anche l'allontanamento del lavoratore nel periodo intermedio tra le timbrature di entrata ed uscita, trattandosi di un comportamento fraudolento diretto a fare emergere falsamente la presenza in ufficio. (vedi Cassazione civile, sez. lav., 14/12/2016, n. 25750)

Il godimento di ferie non autorizzate è idoneo a configurare assenza ingiustificata, tuttavia anche in relazione a tale ipotesi vige il principio consolidato secondo il quale la valutazione della proporzionalità tra il comportamento illecito del lavoratore dipendente e la sanzione irrogata sul piano disciplinare costituisce un apprezzamento di fatto che deve essere condotto non in astratto ma con specifico riferimento a tutte le circostanze

del caso concreto, inquadrando l'addebito nelle specifiche modalità del rapporto e tenendo conto non solo della natura del fatto contestato e del suo contenuto obiettivo ed intenzionale, ma anche di tutti gli altri elementi idonei a consentire l'adeguamento della disposizione normativa dell'art. 2119 c.c. alla fattispecie concreta (Cassazione civile, sez. lav., 14/06/2016, n. 12205)

In applicazione di questi principi si è ritenuto che:

- Costituisce giusta causa di licenziamento la condotta di colui che abbia effettuato numerose timbrature prima di accedere alla mensa, anziché prima di iniziare il turno di lavoro (*fattispecie nella quale il lavoratore, ogni sabato, quando la retribuzione era maggiorata e i controlli erano attenuati, timbrava prima di entrare in mensa, così facendo figurare come lavorato tutto il tempo impiegato a consumare il pasto, con danno aziendale non irrilevante*). (Ordinanza 6/2016)

Viceversa:

- Non costituisce giusta causa di licenziamento l'assenza alla visita medica programmata, qualora il CCNL ricollegli la sanzione espulsiva ad un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni (*fattispecie complessa nella quale al lavoratore era stato contestato il fatto di essersi sottratto alla visita medica programmata. In particolare, secondo la prospettazione contenuta nella contestazione, questi, dopo essersi presentato allo studio medico ed aver compreso di doversi sottoporre allo screening urinario per le sostanze stupefacenti, avrebbe chiamato l'ufficio, sostenendo che la madre non stava bene, abbandonando così il centro medico. A fronte di tale condotta era stato licenziato per "abbandono del posto di lavoro a seguito della visita medica annuale per accertamenti sanitari in assenza di tossicodipendenza o di assunzione di sostanza stupefacenti". Il Giudice, pur rilevando che la condotta integrava, di fatto, un'assenza ingiustificata dal lavoro, posto che le visite mediche si svolgono in orario di lavoro, affermava che nell'ambito della valutazione relativa alla legittimità o meno del licenziamento, l'assenza deve essere considerata in quanto tale, mentre non possono entrare nel giudizio altri elementi, privi di riscontro oggettivo e che rimangono mere supposizioni, come il fatto che il lavoratore avesse abbandonato il centro medico per timore che lo screening urinario potesse evidenziare l'assunzione di sostanze stupefacenti. Poiché l'art. 139, comma 2, del CCNL applicato al rapporto prevede che il provvedimento della multa si applichi nei confronti del lavoratore che, tra l'altro, "si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione" il licenziamento è stato annullato, condannando alla reintegrazione e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione dedotto quanto eventualmente percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, nella misura di legge, dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione ed oltre agli interessi legali ed alla rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo*). (Ordinanza 2565/2015)

6) **“la valutazione in ordine alla legittimità del licenziamento disciplinare di un lavoratore motivato dalla ricorrenza dell'ipotesi del diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocimento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale deve essere effettuata attraverso un accertamento in concreto da parte del giudice del merito della reale entità e gravità del comportamento addebitato al dipendente nonché del rapporto di proporzionalità tra sanzione e infrazione (che non può non basarsi sulla ricostruzione della condotta fin dal momento immediatamente precedente e da quello iniziale dell'avvenuto passaggio alle vie di fatto), sia quando si riscontri la astratta corrispondenza del comportamento del lavoratore alla fattispecie tipizzata contrattualmente, sia a maggior ragione ove manchi una precisa corrispondenza tra i fatti addebitati e le ipotesi esemplificative specifiche elencate dal contratto collettivo, occorrendo sempre che la condotta sanzionata sia riconducibile alla nozione legale di giusta causa, tenendo conto della gravità del comportamento in concreto del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo, con valutazione in senso accentuativo rispetto alla regola generale della non scarsa importanza di cui all'art. 1455 cod. civ.”. (ex plurimis vedi Cassazione Civile, sez. Lavoro, 4 marzo 2013, n. 5280)**

In applicazione di questi principi si è ritenuto che:

- Non costituisce giusta causa ma giustificato motivo soggettivo di licenziamento la rissa (intesa secondo un'accezione ampia, disancorata da quella penalistica, come aggressione caratterizzata da reciprocità di modo che i soggetti coinvolti siano contemporaneamente- e inestricabilmente- vittime e aggressori) all'interno di un container strumentale polifunzionale utilizzato al momento del fatto come spogliatoio nel cambio del turno. Lo stesso infatti non può qualificarsi come reparto di lavorazione ai sensi dell'art. 10 del CCNL Industria Metalmeccanica Privata (che distingue fra rissa all'interno dei reparti di lavorazione, per cui prevede il licenziamento per giusta causa, e rissa all'interno dello stabilimento, per cui prevede il licenziamento per giustificato motivo soggettivo). (Ordinanza 1106/2014)
- Non costituisce giusta causa di licenziamento ex art. 67 par. E punto 9 del CCNL Impresa Meccanica (che prevede tra le ipotesi che giustificano il licenziamento senza preavviso gli “alterchi con vie di fatto, ingiurie, disordini, risse o violenze, sia al di fuori che all'interno dei reparti di lavorazione o degli uffici”) la condotta di colui che, non partecipando attivamente alla rissa, subisce passivamente la reazione violenta altrui, limitandosi a contenere gli attacchi dell'aggressore. *(fattispecie in cui al lavoratore veniva contestato di aver avuto un diverbio con un collega, durante l'orario di lavoro per questioni che esulavano dall'attività lavorativa (restituzione di una somma di danaro*

prestata), alterco poi sfociato in una rissa alla presenza di altri lavoratori costretti ad intervenire per placare gli animi; in realtà l'istruttoria accertata che era stato il solo debitore ad aggredire il ricorrente che si era limitato a richiedere la restituzione, sia pure con toni concitati). (Ordinanza 41/2016)

Tribunale di Cremona

- 1) Lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente assente per malattia può giustificare il recesso del datore di lavoro, in relazione alla violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà - oltre che nell'ipotesi in cui tale attività esterna sia per sé sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia, dimostrando, quindi, una fraudolenta simulazione - anche nel caso in cui la medesima attività, valutata con giudizio "ex ante" in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, possa pregiudicare o ritardare la guarigione e il rientro in servizio, con conseguente irrilevanza della tempestiva ripresa del lavoro alla scadenza del periodo di malattia. (da ultimo vedi Cassazione civile, sez. lav., 21/09/2016, n. 18507)**

In applicazione analogica di questi principi si è ritenuto che:

Costituisce giusta causa di licenziamento il fatto del lavoratore che durante un congedo per malattia partecipa a un torneo di tennis (Tribunale di Cremona, ordinanza 16.04.2013 emessa nella causa N. 436/12 R.G.)

- 2) La giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro, tra cui, e in particolare, l'elemento della fiducia. Il giudice deve valutare sia la gravità dei fatti addebitati al lavoratore (dal punto di vista oggettivo e soggettivo), sia la proporzionalità tra tali fatti e la sanzione inflitta, per stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia tale, in concreto, da giustificare la massima sanzione disciplinare. (vedi da ultimo Cassazione civile, sez. lav., 21/02/2017, n. 4453)**

In materia di licenziamento disciplinare, la valutazione della congruità della sanzione espulsiva spetta unicamente al giudice, il quale dovrà accertare in concreto se la specifica mancanza commessa dal dipendente, considerata e valutata non solo nel suo contenuto obiettivo ma anche nella sua portata soggettiva, specie con riferimento alle particolari circostanze e condizioni in cui è stata posta in essere, ai suoi modi, ai suoi effetti e all'intensità dell'elemento psicologico dell'agente, risulti obiettivamente e subjettivamente

idonea a ledere in modo grave la fiducia che il datore di lavoro ripropone nel proprio dipendente e tale, quindi, da esigere la massima sanzione espulsiva.(Cass. 5280/13)

In applicazione di questi principi si è ritenuto che:

- Costituisce giusta causa di licenziamento il fatto del lavoratore che tenta di sabotare la produzione aziendale, ancorché da tale condotta non sia derivato alcun danno all'azienda. Nel caso di specie l'operaio di un'azienda, approfittando della momentanea assenza del collega addetto alla vicina postazione di lavoro (macchina turboemulsore), aveva dolosamente immesso acqua nel tubo di lavaggio della macchina durante la lavorazione; dalla condotta non era derivato alcun danno alla produzione, in quanto i colleghi si erano tempestivamente avveduti del tentativo di sabotaggio. (Tribunale di Cremona, ordinanza 23.11.2016 emessa nella causa N. 301/15 R.G.)
- Costituisce giusta causa di licenziamento il fatto del lavoratore che fa un uso indebito dei permessi di cui alla Legge 104/1992. Nel caso di specie la lavoratrice aveva chiesto di usufruire di 4 giorni di permesso (nei giorni 10, 11, 12 e 13.07.2014) per assistere i propri genitori disabili; il Tribunale ha accertato che il giorno 10.07.2014 la lavoratrice aveva partecipato a una gara di ballo in una località (Rimini) notevolmente distante dall'abitazione dei genitori e ha ritenuto che sussistessero indizi gravi del fatto che l'attrice si fosse trattenuta presso tale località anche nei giorni successivi. (Tribunale di Cremona, ordinanza 29.08.2016 emessa nella causa N. 134/15 R.G.)
- Costituisce giusta causa di licenziamento il fatto del lavoratore che comunica e certifica tardivamente al datore di lavoro il proprio stato di malattia procurando disagi organizzativi. Nel caso di specie l'unico dipendente di una piccola impresa individuale si era assentato dal lavoro, senza preventiva comunicazione, a far data dal 18.07.2009 e, ancorché ripetutamente invitato per iscritto dal datore di lavoro a giustificare la propria assenza, aveva trasmesso il certificato di malattia (con decorrenza 18.07.2009) soltanto in data 29.07.2009. (Tribunale di Cremona, sentenza N. 7/2014)
- Costituisce giustificato motivo soggettivo di licenziamento il fatto del lavoratore che, pur adempiendo all'obbligo di trasmettere al datore di lavoro il certificato di malattia, omette ripetutamente di avvisare della prosecuzione della malattia il responsabile della propria unità organizzativa, così contravvenendo a precise disposizioni aziendali e creando disagi organizzativi. Nel caso di specie un medico del Pronto Soccorso aveva ommesso, per tre volte, di avvisare il primario del Pronto Soccorso della prosecuzione della propria malattia, così contravvenendo a una specifica

disposizione di servizio dell'azienda ospedaliera; in occasione dell'ultimo episodio il primario, al fine di supplire all'assenza, aveva dovuto prolungare il proprio turno di lavoro e richiamare in servizio altro medico del reparto che stava usufruendo di ferie programmate. (Tribunale di Cremona, ordinanza 2.09.2016 emessa nella causa N. 721/15 R.G.)

- Costituisce giusta causa di licenziamento il fatto del lavoratore che si appropria di documenti aziendali riservati, ancorché non vi sia prova che ne abbia fatto uso a vantaggio proprio o di terzi e a danno dell'azienda. Nel caso di specie l'impiegato commerciale di un'azienda avente ad oggetto la progettazione di camere sterili si era appropriato clandestinamente di 4 disegni tecnici di matrici costituenti patrimonio riservato dell'azienda. (Tribunale di Cremona, ordinanza 1.09.2016 emessa nella causa N. 7/14 R.G.)

- Costituisce giusta causa di licenziamento il fatto del lavoratore, addetto a mansioni che comportano un contatto diretto con il pubblico, che insulta i clienti dell'azienda e va in escandescenza in assenza di idonea provocazione. Nel caso di specie il cassiere di una banca, interpellato da una cliente che necessitava di chiarimenti circa un estratto conto bancario, aveva insultato la cliente e l'aveva accusata di non capire nulla; 10 giorni dopo questo episodio, lo stesso cassiere, interpellato da altro cliente che chiedeva di conoscere l'importo residuo del proprio debito, aveva reagito urlando, bestemmiando e prendendo a calci il bancomat, perché la richiesta gli era stata rivolta in prossimità dell'orario di chiusura dello sportello. (Tribunale di Cremona, sentenza N. 123/16 (conferma Tribunale di Cremona, ordinanza 1.06.2015 emessa nella causa N. 307/13 R.G.)

5) Il trasferimento del lavoratore presso altra sede, giustificato da oggettive esigenze organizzative aziendali, consente al medesimo di chiederne giudizialmente l'accertamento di legittimità, ma non lo autorizza a rifiutarsi aprioristicamente, e senza un eventuale avallo giudiziario (conseguibile anche in via d'urgenza), di eseguire la prestazione lavorativa richiesta, in quanto egli è tenuto ad osservare le disposizioni impartite dall'imprenditore, ex artt. 2086 e 2104 c.c., e può legittimamente invocare l'eccezione di inadempimento, ex art. 1460 c.c., solo in caso di totale inadempimento dell'altra parte (vedi, da ultimo, Cass. 18866/2016)

In applicazione di questi principi si è ritenuto che:

- Costituisce giusta causa di licenziamento il fatto del lavoratore che, ritenendo di essere stato illegittimamente trasferito, si rifiuta di eseguire la prestazione lavorativa presso la nuova unità produttiva. Nel caso di specie il lavoratore aveva ricevuto la comunicazione del trasferimento durante un periodo di malattia; terminata la

malattia si era presentato presso la vecchia unità produttiva per mettere a disposizione la propria prestazione lavorativa e, al rifiuto del datore di lavoro di farlo lavorare, aveva reagito urlando; nei giorni successivi il lavoratore non si era presentato a lavorare né presso la vecchia unità produttiva né presso la nuova unità produttiva. (Tribunale di Cremona, sentenza N. 57/2007)

Tribunale di Mantova

2)Costituisce giusta causa di licenziamento il fatto di chi attribuisce alla impresa datoriale, ai suoi rappresentanti e a colleghi qualità disonorevoli o riferimenti volgari o infamanti e di chi utilizza espressioni che suscitano disagio nella persona media e che non rientrano nella maniera piu' assoluta nel legittimo esercizio del diritto di critica, bensì nel mero turpiloquio (Sentenza n 62 del 7/10/2016)

In applicazione dei seguenti principi di diritto : 1) per individuare il tipo di tutela da riconoscere al lavoratore licenziato , conseguente ai limiti dimensionale dell'organizzazione facente capo al datore di lavoro , il computo dei dipendenti va effettuato tenendo conto della normale occupazione dell'impresa con riguardo al periodo antecedente al licenziamento , senza dare rilevanza alle contingenti e occasionali contrazioni o anche espansioni del livello di occupazione e che tale criterio inoltre deve essere riferito al personale legato al datore da rapporto di subordinazione con esclusione dei lavoratori meramente avventizi; 2) cio' che rileva è la dimensione strutturale dell'azienda in un 'ottica di durata temporale parametrata alle effettive esigenze produttive, non potendo rilevare transeunti ed occasionali modifiche dell'organico . Deve farsi riferimento quindi alla reale struttura dell'organigramma inteso come disegno organizzativo realizzato dalle posizioni di lavoro normalmente necessarie all'andamento dell'apparato produttivo , ovvero a quelle posizioni di lavoro necessarie con riguardo alla normale produttività valutata nel periodo antecedente al licenziamento

Non costituisce giusta causa di licenziamento la condotta del lavoratore che non si è rifiutato di fare quanto richiesto ma lo ha fatto in modo parziale e "mutando" l'ordine cronologico stabilito dal datore per l'espletamento delle mansioni" (Sentenza n . 51 DEL 30.3.2017)

3)La giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro, tra cui, e in particolare, l'elemento della fiducia. Il giudice deve valutare sia la gravità dei fatti addebitati al lavoratore (dal punto di vista oggettivo e soggettivo), sia la proporzionalità tra tali fatti e la sanzione inflitta, per stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia tale, in concreto, da giustificare la massima sanzione disciplinare. (vedi da ultimo Cassazione civile, sez. lav., 21/02/2017, n. 4453)

In materia di licenziamento disciplinare, la valutazione della congruità della sanzione espulsiva spetta unicamente al giudice, il quale dovrà accertare in

concreto se la specifica mancanza commessa dal dipendente, considerata e valutata non solo nel suo contenuto obiettivo ma anche nella sua portata soggettiva, specie con riferimento alle particolari circostanze e condizioni in cui è stata posta in essere, ai suoi modi, ai suoi effetti e all'intensità dell'elemento psicologico dell'agente, risulti obiettivamente e subjetivamente idonea a ledere in modo grave la fiducia che il datore di lavoro ripropone nel proprio dipendente e tale, quindi, da esigere la massima sanzione espulsiva.(Cass. 5280/13)

In applicazione di questi principi si è ritenuto che:

- 1) costituisca giusta causa di licenziamento la condotta di un apprendista che, durante l'orario di lavoro, a distanza di 10 minuti da un diverbio litigioso avuto con il suo responsabile, lo aggredisca, gettandolo a terra e procurandogli lesioni, e, successivamente, lo minacci con un bancale di legno (Trib. di Mantova, sent. del 4.11.2016 resa nella causa n. 34/2015);
- 2) costituisca giusta causa di licenziamento la condotta della dipendente di un pubblico esercizio che, senza giustificazione, si appropri di somme di denaro prelevate dalla cassa del locale e che si sia ingiustificatamente assentata dal lavoro per 5 giorni lavorativi (Trib. di Mantova, sent. del 10.03.2017 resa nella causa n. 341/2015);
- 3) costituisca giustificato motivo soggettivo di licenziamento la condotta dell'infermiera che, introdottasi nella stanza di una paziente in stato di non autosufficienza, ricoverata in un reparto diverso da quello di assegnazione della lavoratrice, si appropri di un anello, sfilandolo dalle dita della degente, non essendo emersa, all'esito dell'espletata CTU medico legale, alcuna condizione psicopatologica, tale da escludere o limitare la capacità di intendere e volere della lavoratrice (ma soltanto la sussistenza di una sindrome depressiva, inidonea ad escludere la configurabilità del richiesto elemento soggettivo) - Trib. di Mantova, ord. del 9.04.2016 resa nella causa n. 642/2015;
- 4) costituisca giusta causa di licenziamento la condotta di un portalettere che, in tre occasioni, si sia illegittimamente appropriato del carburante prelevato utilizzando la carta aziendale, dopo averlo versato in una tanica, successivamente ricoverata nel bagagliaio dell'autovettura di sua proprietà (Trib. di Mantova, ord. del 26.01.2017 resa nella causa n. 531/2016);
- 5) non sia proporzionato il licenziamento di un impiegato che abbia errato nell'indicare i prezzi di acquisto della merce in due ordini, con conseguente mancato pagamento delle relative fatture ed incertezza dei prezzi applicati, attesa l'inoperatività della contestata recidiva, con conseguente applicazione della tutela indennitaria forte (ord. del 25.07.2016 resa nella causa n. 19/2016).

4) In applicazione del seguente principio di diritto : Trattasi di condotta assimilabile alla fattispecie “dell'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali”, ed esclude che vi sia sproporzione tra fatto commesso e sanzione risolutiva del rapporto, in quanto trattasi di una condotta caratterizzata da una forte componente intenzionale, al fine di trarre personale profitto e con la consapevolezza di provocare danni economici al datore di lavoro nel quale il

giudizio di illegittimità del recesso prescinde dall'accertamento dell'effettivo danno sopportato dal datore di lavoro e del correlativo beneficio economico in favore del dipendente “

“ Costituisce giusta causa di licenziamento l'utilizzo in maniera fraudolenta il telefono aziendale per uso personale trattandosi di condotta contraria ai doveri primari del dipendente e tale da minare il legame fiduciario tra la parti in quanto il dipendente trae personale beneficio economico e grava al contempo l'azienda di oneri economici in misura pari alle telefonate inviate (ORDINANZA 15.9.2016)

Integra giusta causa di licenziamento la condotta del lavoratore che lancia contro il legale rappresentante dell'azienda un tappo in teflon che non ha colpito lo stesso solo perché nel medesimo istante si chiudeva la porta taglia fuoco posizionata dietro di lui, proteggendolo ed evitando conseguenze più gravi”.(ORDINANZA DEL 7.5.2016)

Integra giusta causa di licenziamento la condotta del manutentore di ascensori che, non risponde alla chiamata di emergenza del call center (vi era una persona intrappolata all'interno di un ascensore/montacarichi presso la Mec Carni di Marcaria) , nonostante fosse in turno di reperibilità 24 ore su 24 e che contatta dopo 40 minuti l'operatore, specificando che non aveva risposto alla chiamata perché era in doccia (SENTENZA n 51 del 7.3.2015)

Non costituisce gc di licenziamento la condotta dell'autista alle dipendenze dell'azienda convenuta da 10 anni , mai destinatario di sanzioni disciplinare che, pur avendo agito con leggerezza , negligenza e imperizia (avendo contravvenuto alla direttiva del datore di lavoro di chiedere l'autorizzazione per sostare in luogo diverso dal piazzale aziendale e di non sganciare il rimorchio dalla motrice e non avendo valutato che sarebbe stato pericoloso parcheggiare dove aveva sempre parcheggiato perché le condizioni climatiche degli ultimi giorni rendevano prevedibile l'”mpanamento “ del mezzo) , non ha creato pericolo per la circolazione stradale o per l'incolumità di cose e persone (ORDINANZA DEL 5.5.2017)

Costituisce gc di licenziamento per un lavoratore che svolge una mansione pericolosa per la sua incolumità e per quella degli altri e opera su impianti aziendali di notevole valore “l'essere risultato positivo al test rivelatore dell'assunzione di sostanze stupefacenti (marijuana) “ (Ordinanza 8 maggio 2017)

Costituisce giusta causa di licenziamento la condotta del lavoratore che rilascia ad una emittente radio a diffusione nazionale una dichiarazione totalmente offensiva e diffamatoria nei confronti del datore di lavoro senza dare tuttavia delle sue frasi calunniose e diffamatorie alcuna precisa indicazione o specificazione con ciò determinando grave danno all'immagine morale ed alle ragioni economiche della società (Sentenza n. 120/214)

Non costituisce gc di licenziamento ma gms la condotta di colui che partecipato attivamente alla rissa perché integra gli estremi dell'art. 10, lett. A), ipotesi d) del C.C.N.L. che inserisce fra le mancanze idonee a determinare la risoluzione del rapporto con preavviso la "rissa nello stabilimento fuori dai reparti di lavorazione (SENTENZA N. 96/2016)

Il datore non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza averlo sentito a sua difesa. Il grado di precisione della contestazione è funzionale alla concreta possibilità di esercitare il diritto di difesa, onde è necessaria la piena coincidenza fra il capo d'incolpazione contenuto nella previa contestazione e quello posto a base della sanzione disciplinare. (sentenza. N. 157/13)

Deve ritenersi privo di giusta causa il licenziamento intimato al lavoratore che approfittando delle ferie, ha "testato" la possibilità di essere assunto da un datore di lavoro diverso posto che quello che già aveva, gli aveva fatto inequivocabilmente capire che non era dipendente "gradito" (SENTENZA N. 3/14)