
MASSIMARIO

A cura di

Matteo Prioschi

LICENZIAMENTO

Giusta causa da valutare in concreto

Se il Ccnl prevede una sanzione conservativa per una specifica infrazione disciplinare, il giudice non può valutarla in modo più grave, a meno che accerti che le parti non avevano inteso escludere la possibilità della sanzione espulsiva. «La giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento fiduciario, verificata la concretizzazione della giusta causa di licenziamento quale clausola generale, anche in riferimento al requisito di proporzionalità, che esige valutazione non astratta dell'addebito, ma attenta ad ogni aspetto concreto del fatto, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico della sua gravità, rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi rilievo alla configurazione delle mancanze operata dalla contrattazione collettiva, all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto, alla durata dello stesso, all'assenza di pregresse sanzioni, alla natura e alla tipologia del rapporto medesimo».

**Corte di cassazione,
ordinanza 5588/2024,
depositata l'1 marzo**