

Licenziamento per giusta causa: ipotesi previste dal contratto collettivo

Licenziamento per giusta causa: ipotesi previste dal contratto collettivo e necessità della valutazione del giudice caso per caso.

Cass. 15 settembre 2016 n. 18124

La **previsione da parte del contratto collettivo di un determinato comportamento inadempiente riconducibile a un'ipotesi di giusta causa** di licenziamento **non esime il giudice dal dovere di analizzare la gravità della condotta** ascritta al lavoratore in tutti i suoi profili oggettivi e soggettivi.

La Corte di cassazione ha affermato questo principio nella sentenza 18124/2016 in cui è stato precisato che le tipizzazioni di condotte inadempienti offerte dalla contrattazione collettiva non possono esaurire l'indagine cui è chiamato il giudice, al quale è richiesto di valutare l'addebito disciplinare nel **contesto specifico** in cui si colloca la prestazione lavorativa. A tale proposito, rimarca la Corte, devono essere verificati, tra gli altri elementi della fattispecie concreta, la natura delle mansioni richieste, la presenza di precedenti disciplinari, il carattere doloso o colposo dell'inadempimento e le probabilità che il lavoratore possa reiterare l'illecito.

Nel solco di questo ragionamento, la Corte osserva che la necessità di non arrestarsi alle previsioni del contratto collettivo risulta tanto più urgente nel caso in cui le disposizioni contrattuali non facciano riferimento a una tipizzazione espressa, ma siano connotate da un grado, più o meno elevato, di elasticità e di indeterminatezza.