

NUNZIANTE • MAGRONE

# APPROCCI PRATICI SUI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

Avv. Giulia Leardi, Partner


E: [g.leardi@nmlex.it](mailto:g.leardi@nmlex.it)

13 marzo 2024

**ATTENZIONE:** in quest'ambito ci sono evidenti disarmonie che producono una situazione di incertezza applicativa

Non esiste un testo unico di norme che disciplini il licenziamento.

**QUINDI**



Codice Civile: articoli  
2118 e 2119  
1345 e 1324

Contratti Collettivi  
Nazionali e di secondo  
livello

Giurisprudenza di  
merito e di legittimità  
Corte Costituzionale\*

Prassi e usi aziendali

Alcune Fonti Legislative:

- L. 604/1966 e L. 108/1990 (licenziamenti individuali)
- L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori)
- D. Lvo 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità)
- D. Lvo 81/2008 (T.U. Sicurezza)
- L. 183/2010 (Collegato Lavoro)
- L. 92/2012 (Riforma Fornero)
- D. Lvo 23/2015 (Job Act)
- D.L. 12 luglio 2018, n. 87 (Decreto Dignità – L. 9 agosto 2018, n. 96)

Licenziamento individuale = **recesso unilaterale del datore di lavoro dal rapporto di lavoro subordinato**

- È un **atto unilaterale recettizio**
- È atto a **forma scritta *ad substantiam***
- Deve necessariamente contenere la specificazione dei motivi
  - La **motivazione** deve essere **specificata ed essenziale**
  - i **motivi** comunicati che determinano il licenziamento sono **immodificabili**



**Giustificato  
motivo  
soggettivo**

Giusta  
causa

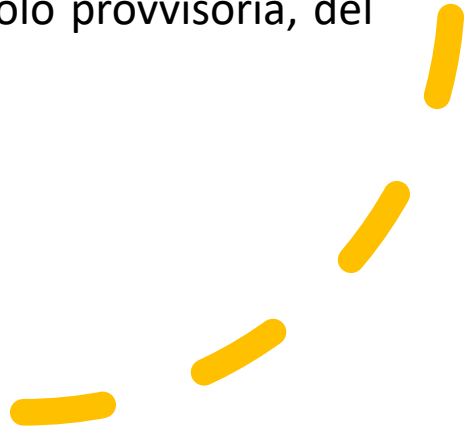
## GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

- recesso con preavviso ;
- « (...) *Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ( quelli previsti dalla contrattazione collettiva, dal regolamento d'azienda e normativi) del prestatore di lavoro*» ;
- sì procedimento disciplinare ex art. 7 Sta. Lav.
- onere della prova a carico del datore del lavoro;

- - spesso sono le previsioni del CCNL a distinguere tra GMS e GC.
- - può derivare da una conversione da parte del giudice di un precedente licenziamento per GC.
- - è inefficace in pendenza di malattia, fino al termine della stessa

# GIUSTA CAUSA

## → NO PREAVVISO

- *«Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, **qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.** Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.».*
  - Ascrivibile alla tipologia delle «clausole generali», richiede di essere specificata in sede interpretativa.
  - Comportamento del lavoratore – anche extra aziendale – talmente grave da non consentire la prosecuzione, anche solo provvisoria, del rapporto di lavoro.
  - Sì procedimento disciplinare ex art. 7 Sta. Lav.
  - Onere della prova a carico del datore del lavoro.
- 

# Valutazione concreta della giusta causa

Corte Cass.  
o. n. 10124,  
17 aprile 2023

- La Cassazione afferma che, al fine di pervenire ad un giudizio di legittimità di un licenziamento per giusta causa, è indispensabile valutare tutti gli aspetti che hanno caratterizzato in concreto la vicenda posta a base del recesso.
- **La Cassazione rileva che i concetti di giusta causa di licenziamento e di proporzionalità della sanzione disciplinare costituiscono clausole generali che richiedono di essere concretizzate dall'interprete tramite la valorizzazione sia di fattori esterni relativi alla coscienza generale sia di principi tacitamente richiamati dalla norma, quindi mediante specificazioni che hanno natura giuridica.**
- Secondo i Giudici di legittimità, quindi, al fine di pervenire ad un giudizio di legittimità o meno del licenziamento, è necessario verificare in concreto il rilievo assunto dalla condotta posta a base del recesso con riguardo alla posizione professionale rivestita dal lavoratore coinvolto ed all'impatto sugli altri dipendenti dell'impresa.
- Inoltre, per la sentenza, detto giudizio non deve presentare incoerenze rispetto agli "standards" esistenti nella realtà sociale ed aziendale.



## Scarso Rendimento Corte Cass. o n. 9453 del 06/04/2023.

La Corte, ha, infatti, confermato la legittimità del licenziamento per scarso rendimento di un dipendente di banca che in un trimestre aveva effettuato complessivamente soltanto 16 visite a clienti e/o filiali, rispetto alle 120 degli altri colleghi dell'ufficio sviluppo, e acquisito un solo cliente.

Nel licenziamento per scarso rendimento del lavoratore, rientrante nel tipo del licenziamento per giustificato motivo soggettivo, il datore di lavoro - cui spetta l'onere della prova - non può limitarsi a provare solo il mancato raggiungimento del risultato atteso o l'oggettiva sua esigibilità, ma deve anche provare che la causa di esso derivi da colpevole negligente inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore nell'espletamento della sua normale prestazione.

È legittima la sentenza, dunque, che confermi la legittimità del licenziamento sulla scorta dell'accertamento che il lavoratore non versasse in una situazione nella quale gli era impossibile adempiere correttamente alle proprie mansioni in base a prove testimoniali ritualmente acquisite nel processo, e non in forza del rilievo che il lavoratore non avesse assolto ad un onere probatorio su di lui incombente a riguardo.

# GC = GMS



Ex Art 7  
Statuto Lavoratori

Vale:

- sia per le Aziende Piccole (azienda fino a 15 dipendenti)
- sia per le Aziende Grandi (azienda con + di 15 dipendenti)

- 1) contestazione infrazione
- 2) rispetto del termine a difesa (5 giorni)
- 3) giustificazioni del lavoratore
- 4) audizione difensiva (se richiesta)
- 5) cosa può fare il datore di lavoro?
  - i. irrogazione delle sanzioni conservative
  - ii. irrogazione del licenziamento
  - iii. accoglimento delle giustificazioni
  - iv. inattività del datore di lavoro.

# Valutazione della condotta del lavoratore da parte del datore

Profilo **OGGETTIVO**

Profilo  
**SOGGETTIVO**

Profilo afferente la  
**PROPORZIONALITA'**



## Rilevanza di situazioni verificatesi in precedenza

Precedenti  
mancanze  
tollerate

Assenza di  
precedenti  
sanzioni

Recidiva

Mancanze commesse nel  
corso di un precedente  
rapporto di lavoro

## Controlli difensivi

### **PROBLEMA : privacy dei lavoratori**

In base ad un orientamento giurisprudenziale oramai consolidato, i controlli occulti non violano il disposto dell'art 4 St. Lav laddove siano diretti, non già a verificare l'esatto adempimento delle obbligazioni direttamente discendenti dal rapporto lavorativo, ossia la prestazione lavorativa in senso stretto, ma all'accertamento di comportamenti del dipendente lesivi del patrimonio aziendale e/o ad impedire la perpetrazione di comportamenti illeciti

# Valutazione da parte del giudice

Tipizzazione  
previste nei CCNL  
(anche aziendali)

Tempestività

Proporzionalità

Rilevanza delle situazioni  
verificatesi in precedenza



CASO

GIUSTA CAUSA

Un Lavoratore viene assunto nel settembre del 2019 e nel 2022 contribuisce a mettere la Società, per cui lavora, nelle condizioni di prendere un finanziamento. Tant'è che riceve un bonus.

Ha un ufficio tutto suo con lo schermo del pc che non può essere visto dall'esterno e neppure dall'interno, salvo che ci si metta al posto del Lavoratore.

Il pc ha uno screen saver che scatta ogni 60 secondi. Con password che va cambiata ogni 3 mesi.



A luglio 2023 la Società scrive al Lavoratore questa contestazione:

***«negli scorsi mesi è stato ripetutamente segnalato alla Direzione che durante la sua attività lavorativa in Azienda lo schermo del suo personal computer mostrasse siti internet non connessi specificatamente alla sua mansione;***

***al fine di tutelare la sicurezza informatica aziendale e di verificare il suo comportamento, abbiamo richiesto un tabulato dei log degli accessi a siti web da lei effettuati attraverso il suo personal computer durante la sua permanenza in Azienda.***





A luglio 2023 la Società scrive al Lavoratore questa contestazione:

**«negli scorsi mesi è stato ripetutamente segnalato alla Direzione che durante la sua attività lavorativa in Azienda lo schermo del suo personal computer mostrasse siti internet non connessi specificatamente alla sua mansione; al fine di tutelare la sicurezza informatica aziendale e di verificare il suo comportamento, abbiamo richiesto un tabulato dei log degli accessi a siti web da lei effettuati attraverso il suo personal computer durante la sua permanenza in Azienda.»**

Il tabulato è costituito da 495 pagine di log.





LA CERTEZZA  
DEI FATTI  
CONTESTATI

## Cosa sono i file di log?

tramite i log di sistema si tiene traccia di ogni attività che avviene in quello spazio digitale: accesso e uscita, azioni, invii, click, operazioni specifiche. Il sistema trascrive le attività in un file di testo, ossia il file di log, affiancandovi l'utente che le ha effettuate e la data e ora corrispondente



MA SONO MODIFICABILI



## Inattendibilità dei dati

- Dati di navigazione intenzionale
- Dati di navigazione involontaria ( SITI COLLEGATI AI BANNER E AI POP \_ AP presumibilmente mai effettivamente visitati)

# ULTERIORI INFORMAZIONI

---

- I file di log riportano attività in data 5 aprile: dalle buste paga emerge che in quella data il Lavoratore era in ferie




SOLUZIONI?





VIOLAZIONE DELLA  
PRIVACY DEL  
LAVORATORE



Nessuna policy relativa all'accesso ad internet nella contestazione era "indicata" e mai alcuna policy di tal genere è stata fatta sottoscrivere al lavoratore





SOLUZIONI?



# Proporzionalità

- **Corte di Cassazione, sentenza n. 27407, 26 settembre 2023**
- La Corte afferma il principio secondo cui, in tema di licenziamento disciplinare *«ai fini della valutazione di proporzionalità della sanzione rispetto all'infrazione contestata, il giudice di merito deve esaminare la condotta del lavoratore, in riferimento agli obblighi di diligenza e fedeltà, anche alla luce del «disvalore ambientale» che la stessa assume, quando in virtù della posizione professionale rivestita, può assurgere, per gli altri dipendenti dell'impresa, a modello diseducativo e disincentivante dal rispetto di detti obblighi».*
- **Corte di Cassazione, sentenza n. 28378, 11 ottobre 2023**
- La legittimità di un licenziamento deve essere valutata analizzando la disciplina degli accordi aziendali che giudicano non punibili le condotte disciplinarmente rilevanti se il dipendente non ha mai riportato sinistri da più di 60 mesi e ciò anche se in sede penale viene accertata la responsabilità del lavoratore in un incidente ferroviario.

# Tempestività

- **Corte di Cassazione, sentenza n. 18070, 23.06.2023**
- La Cassazione afferma che, nell'ipotesi in cui la condotta addebitata al lavoratore sia stata accertata ma la contestazione disciplinare sia stata effettuata con notevole e ingiustificato ritardo, la tutela applicabile è quella indennitaria c.d. forte e non quella riferibile alle violazioni di tipo solo formale. Infatti, il legislatore ha escluso la possibilità di una contestazione eccessivamente tardiva a tutela del lavoratore, poiché il decorso del tempo può refluire sia sulla capacità di apprestare una difesa adeguata sia sull'affidamento che il destinatario può riporre nella irrilevanza disciplinare della sua condotta.
- **Corte di Cassazione, sentenza n. .10802, 21 aprile 2023**
- Non è nullo il licenziamento comunicato in ritardo di dieci giorni, purché il ritardo ( a seguito di accertamento esclusivamente riservato al giudice di merito) non risulti notevole e ingiustificato tale da ledere in senso sostanziale e formale il principio di tempestività.

# Il Vostro Contatto

---



**Giulia Leardi**

Partner

T. +39 02 6575181

e. [g.leardi@nmlex.it](mailto:g.leardi@nmlex.it)

GRAZIE PER L'ATTENZIONE