

Lavoro - lavoro subordinato (nozione, differenze dall'appalto e dal rapporto di lavoro autonomo, distinzioni) - estinzione del rapporto - licenziamento individuale - per giusta causa - Corte di Cassazione Sez. L, Sentenza n. 8826 del 05/04/2017

Licenziamento per giusta causa - Verifica in concreto - Necessità - Astratta corrispondenza del comportamento posto in essere alla condotta tipizzata nel contratto collettivo - Irrilevanza - Fattispecie.

La valutazione in ordine alla legittimità del licenziamento disciplinare di un lavoratore per una condotta contemplata, a titolo esemplificativo, da una norma del contratto collettivo fra le ipotesi di licenziamento per giusta causa deve essere, in ogni caso, effettuata attraverso un accertamento in concreto, da parte del giudice di merito, della reale entità e gravità del comportamento addebitato al dipendente, nonché del rapporto di proporzionalità tra sanzione ed infrazione, anche quando si riscontri l'astratta corrispondenza di quel comportamento alla fattispecie tipizzata contrattualmente, 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 della "non scarsa importanza" dettata dall'art. 1455 c.c. (Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza impugnata che, attraverso un'ampia ricostruzione dei fatti, effettuata sulla base dell'istruttoria giudiziale, aveva evidenziato la sussistenza, nella diretta e personale condotta del lavoratore, di tutti gli elementi oggettivi e soggettivi idonei a legittimare il licenziamento per giusta causa senza preavviso).

Corte di Cassazione Sez. L, Sentenza n. 8826 del 05/04/2017