

Licenziamento per giusta causa: cos'è e come funziona

(Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/>)

Cos'è, come funziona e quali sono i casi in cui è possibile procedere al licenziamento per giusta causa? Ecco la nostra guida.



Cos'è e come funziona il licenziamento per giusta causa? Cominciamo col dire che il rapporto di lavoro si basa su un contratto di tipo sinallagmatico, ovvero a prestazioni corrispettive: il lavoratore presta la sua opera di lavoro e il datore di lavoro gli corrisponde una retribuzione. Oltre ad essere regolato dal paradigma lavoro-retribuzione, è però anche impregnato da un fondamentale rapporto di fiducia tra datore di lavoro e lavoratore. Può succedere tuttavia che la fiducia si incrina irrimediabilmente, a causa ad esempio di un comportamento del lavoratore oppure del datore di lavoro tale che il rapporto di lavoro non può proseguire oltre. Questo comporta da una parte il licenziamento, dall'altra le dimissioni per giusta causa, che prevedono nell'uno e nell'altro caso la non prosecuzione del rapporto di lavoro neanche per un giorno.

Sommario

- [1 Licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo](#)
 - [1.1 Cos'è il licenziamento per giusta causa](#)
 - [1.2 Cosa dice il contratto collettivo sul licenziamento per giusta causa?](#)
- [2 Esempi di licenziamento per giusta causa](#)
- [3 Procedimento disciplinare](#)

Licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo

Quando la motivazione del licenziamento dipende principalmente da un comportamento del lavoratore ci troviamo di fronte alla possibilità per il datore di lavoro di procedere con il licenziamento disciplinare: a seconda della gravità del comportamento si potrà avere un licenziamento per giusta causa o un licenziamento per giustificato motivo soggettivo. Nel secondo caso il comportamento del lavoratore è sicuramente molto grave, ma non così tanto da recedere in tronco, procedendo con l'applicazione del periodo di preavviso.

Leggi anche: [Preavviso di licenziamento: calcolo durata, comunicazione e conseguenze](#)

Cos'è il licenziamento per giusta causa

Vi possono essere delle situazioni che vengono repute talmente gravi dal datore di lavoro, da non dare la possibilità di prosecuzione del rapporto di lavoro nemmeno in modo temporaneo; il datore non avendo più fiducia nel lavoratore interrompe quindi immediatamente il rapporto di lavoro.

Il comportamento del lavoratore viene considerato pertanto talmente grave da far dubitare che possa agire correttamente e in buona fede anche nel solo periodo di preavviso. Si parla in questo caso licenziamento in tronco.

Leggi anche: [Licenziamento senza preavviso: cause e conseguenze](#)

Non esiste un elenco esaustivo (come vedremo in seguito) di giuste cause di licenziamento. Tuttavia per prima cosa può essere utile consultare il contratto collettivo e secondariamente bisogna sempre aver contezza che la risoluzione del rapporto di lavoro è l'ultima sanzione applicabile al lavoratore e che pertanto portando alla fine del rapporto non ci deve essere una sproporzione tra fatto contestato e sanzione applicata.

Cosa dice il contratto collettivo sul licenziamento per giusta causa?

Il contratto collettivo può riportare una serie di comportamenti tali per cui il datore di lavoro può decidere di recedere dal rapporto.

Si tratta comunque di una possibilità che viene data al datore; questi infatti potrebbe decidere di non applicare questo tipo di sanzione e conservare inalterato il loro rapporto, applicando una sanzione meno grave del licenziamento, come ad esempio la sospensione.

Esempi di licenziamento per giusta causa

Non esiste un elenco completo ed esaustivo delle ipotesi che possono essere alla base di un licenziamento per giusta causa. La giurisprudenza ha infatti ampliato questo elenco nel corso degli anni. Se si volesse procedere con un elenco meramente esemplificativo e non esaustivo possiamo indicare:

- la falsa malattia;

- utilizzo dei permessi 104 per finalità diverse da quella di prestare assistenza al familiare disabile;
- assenza per ferie non autorizzate;
- svolgimento di lavoro per azienda concorrente;
- atti di insubordinazione, violenze fisiche, aggressioni verbali nei confronti di superiori;
- furti in azienda o prelievi dalla cassa;
- condanne penali, non derivanti necessariamente da atti commessi durante il turno di lavoro ma che possono procurare danni all'immagine dell'azienda.
- abbandono ingiustificato del posto di lavoro;

Tutte le suddette cause dovranno essere comunque provate dal datore di lavoro; inoltre bisognerà valutare i comportamenti pregressi e la gravità del singolo episodio. L'onere della prova circa la sussistenza della giusta causa ricade infatti sul datore di lavoro; questi deve infatti dimostrare che quel comportamento specifico abbia leso gravemente il vincolo fiduciario tra le parti.

Procedimento disciplinare

L'iter che porta al licenziamento, come ultima sanzione applicabile al comportamento del lavoratore, si apre con la contestazione del fatto al dipendente.

La contestazione deve avvenire tempestivamente rispetto al momento in cui il datore di lavoro viene a conoscenza di quanto accaduto; la contestazione deve essere inoltre dettagliata e riferita al fatto compiuto.

Leggi anche: [Contestazione disciplinare, l'addebito deve essere chiaro e specifico](#)

Una volta effettuata la contestazione disciplinare il lavoratore deve essere messo nella condizione di poter portare le sue giustificazioni in riferimento all'accaduto. Solo terminati questi passaggi il datore di lavoro può decidere come agire.

Il comportamento messo in atto dal lavoratore però deve essere valutato in base alla sua gravità; questo servirà a comprendere se è necessario procedere con un licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.