



Criteria di valutazione dell'indice di gravità dell'illecito commesso dal lavoratore

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 13 febbraio 2024, n. 3927, ha stabilito che il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione dell'illecito commesso – istituzionalmente rimesso al giudice di merito – si sostanzia nella valutazione di gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto e a tutte le circostanze del caso, e tale inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" di cui all'articolo 1455 cod. civ., sicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata soltanto in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali (L. 604/1966, articolo 3) ovvero addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto (articolo 2119, cod. civ.). (Nel caso di specie, la S.C. ha ritenuto che la violazione delle regole cautelari di igiene e sicurezza poste a tutela di un bene giuridico primario, quale la salute pubblica, dalla quale derivi anche, a seguito di accertamento ispettivo, un decreto penale di condanna nei confronti del legale rappresentante della società, costituisca giusta causa di recesso).

Seminario di specializzazione

Conciliazione vita lavoro come strumento di retention e contrasto all'assenteismo

Scopri di più