

Elementi valutativi della gravità del fatto in ipotesi di licenziamento

di **Redazione**

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 4 aprile 2024, n. 8956, ha stabilito che, in caso di licenziamento per giusta causa, la valutazione sulla gravità dell'inadempimento e sulla proporzionalità della sanzione rispetto all'addebito contestato dev'essere espressa tenendo conto, da un lato, dei profili oggettivi e soggettivi della condotta, dall'altro, delle caratteristiche proprie del rapporto, in relazione al quale va valutata la possibilità o meno della prosecuzione.

Nel caso in oggetto, invece, la valutazione in concreto della gravità del fatto, al fine del giudizio sulla proporzionalità della sanzione del licenziamento, è stata effettuata in modo erroneo e in contrasto con i pertinenti parametri normativi e contrattuali, considerandosi come indice della gravità della condotta la mancata corretta comunicazione delle assenze dal servizio (peraltro male conteggiate), senza alcun riferimento all'elemento soggettivo del comportamento e, quindi, individuando come comportamento meritevole del licenziamento per giusta causa quello della mancata presentazione della domanda per le assenze in modo regolamentare, senza tuttavia neppure specificare nulla di decisivo sulla proporzionalità della sanzione.

Seminario di specializzazione

Legge Semplificazioni: le novità per il lavoro

Scopri di più