

In nome della legge

Cassazione civile

Licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo - Proporzionalità tra addebito contestato e sanzione disciplinare In tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, la sanzione disciplinare deve essere proporzionale alla gravità dei fatti contestati sia in sede di irrogazione della sanzione da parte del datore di lavoro nell'esercizio del suo potere disciplinare, avuto riguardo alle ragioni che lo hanno indotto a ritenere grave il comportamento del dipendente, sia da parte del giudice del merito, il cui apprezzamento della legittimità e congruità della sanzione applicata, se sorretto da adeguata e logica motivazione, si sottrae a censure in sede di legittimità. (Nella specie, la sentenza impugnata, confermata dalla S.C., aveva ritenuto che la discrezionalità del datore nel graduare la sanzione disciplinare dovesse trovare riscontro in una motivazione puntuale e coerente; doveva ritenersi, conseguentemente, illegittimo il licenziamento irrogato ad un lavoratore per un illecito disciplinare, quando, per la medesima condotta – consistente nell'utilizzazione personale dell'apparecchio telefonico portatile di servizio con invio di sms – posta in essere da altri lavoratori, erano state inflitte sanzioni conservative e non espulsive, senza che da parte del datore di lavoro Telecom Italia spa fossero state indicate specifiche ragioni di diversificazione).
(Sez. lavoro – 8 gennaio 2008 n

...

Consultazione dell'intero articolo riservata agli abbonati

01/10/2009