I DECRETI ATTUATIVI DEL *JOBS ACT*

CONVEGNO OPTIME, MILANO

30 giugno – 1^ luglio 2015

Avv. Giacinto Favalli, Trifirò&Parteners

Legge Fornero (L. n. 92/2012)	Jobs Act (D. Lgs. n.23/2015)
Procedura:	**Procedura:**
procedura ex art. 7 legge n. 604/1966 per i licenziamenti economici procedura ex art. 7 legge n. 300/1970 per i licenziamenti disciplinari	**per i licenziamenti economici nessuna procedura** procedura ex art. 7 legge n. 300/1970 per i licenziamenti disciplinari

Trifirò & Partners avvocati

Legge Fornero	Jobs Act
Decorrenza effetti del licenziamento:	**Decorrenza effetti del licenziamento:**
per i licenziamenti disciplinari decorrono dall'avvio del procedimento ex art. 7 l. 300/1970	per i licenziamenti disciplinari decorrono dall'avvio del procedimento ex art. 7 l. 300/1970
per i licenziamenti economici decorrono dall'avvio del procedimento ex art. 7 l. 604/1966	per i licenziamenti economici decorrono dalla comunicazione del licenziamento
o dalla scadenza del periodo di preavviso, se lavorato.	o dalla scadenza del periodo di preavviso, se lavorato.

T&P
Trifirò & Partners
avvocati

Legge Fornero	Jobs Act
Licenziamento discriminatorio e/o nullo e/o orale:	**Licenziamento discriminatorio e/o nullo e/o orale:**
reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento danni (min. 5 mensilità)	reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento danni (min. 5 mensilità)
➢ facoltà di esercizio dell'opzione (15 mensilità) ➢ parametro di misurazione delle indennità: ultima retribuzione globale di fatto	➢ facoltà di esercizio dell'opzione (15 mensilità) ➢ parametro di misurazione delle indennità: ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto ➢ eliminato l'elenco dei casi di nullità/discriminatorietà (unico riferimento: art. 15 St. Lav.)

T&P
Trifirò & Partners
avvocati

Legge Fornero	Jobs Act
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo illegittimo: a) per manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento: possibilità di reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento danni (max. 12 mensilità) ➢ facoltà di esercizio dell'opzione (15 mensilità) b) negli altri casi: indennità risarcitoria da 12 a 24 mensilità	Licenziamento per giustificato motivo oggettivo illegittimo: è prevista unicamente **un'indennità risarcitoria** di importo **pari a 2 mensilità** (retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) **per anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità (esclusa la reintegrazione)** ➢ *Profili di incompatibilità con il diritto comunitario?* - art. 24 Carta Sociale Europea: «*congruo indennizzo o altra adeguata riparazione*» - giurisprudenza comunitaria: necessità di un indennizzo *"adeguato, effettivo e dissuasivo"*

T&P
Trifirò & Partners
avvocati

Legge Fornero	Jobs Act
Licenziamento disciplinare illegittimo (giustificato motivo soggettivo e giusta causa):	Licenziamento disciplinare illegittimo (giustificato motivo soggettivo e giusta causa):
a) insussistenza del fatto contestato oppure il fatto è punito dal CCNL con sanzione conservativa: reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento (max. 12 mensilità)	a) **insussistenza del fatto materiale**: reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento (max. 12 mensilità)
	➢ resta esclusa ogni valutazione sulla **proporzionalità**
	➢ possibili conseguenze del **mancato richiamo alle previsioni del CCNL**
	➢ questione: **onere della prova?**
➢ facoltà di esercizio dell'opzione (15 mensilità)	➢ facoltà di esercizio dell'opzione (15 mensilità)
➢ deduzione dal risarcimento dell'*aliunde perceptum* e dell'*aliunde percipiendum*	➢ dedotto *aliunde perceptum* e quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ex art. 4, co. 1, lett. c), D. Lgs. n. 181/2000
(segue)	(segue)

Trifirò & Partners avvocati

Legge Fornero	Jobs Act
(segue)	(segue)
Licenziamento disciplinare illegittimo (giustificato motivo soggettivo e giusta causa):	Licenziamento disciplinare illegittimo (giustificato motivo soggettivo e giusta causa):
➢ versamento dei contributi previdenziali maggiorati degli interessi legali senza sanzioni per omessa o ritardata contribuzione	➢ versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva; non si fa riferimento alla maturazione degli interessi legali.
b) altre ipotesi di illegittimità: indennità risarcitoria da 12 a 24 mensilità	b) tutti gli altri casi: unicamente **un'indennità risarcitoria di importo pari a 2 mensilità per anno di servizio, min. 4 max. 24 mensilità**

T&P
Trifirò & Partners
avvocati

Legge Fornero	Jobs Act
Vizi di motivazione e di procedura:	Vizi di motivazione e di procedura:
indennità risarcitoria da 6 a 12 mensilità.	indennità risarcitoria di importo pari a 1 mensilità per anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità.

Legge Fornero	Jobs Act
Difetto di giustificazione del licenziamento per inidoneità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli artt. 4, co. 4 e 10, co. 3, L. n. 68/1999 (inabilità sopravvenuta e aggravamento delle condizioni di salute)	Difetto di giustificazione del licenziamento per disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli artt. 4, co. 4 e 10, co. 3, L. n. 68/1999 (inabilità sopravvenuta e aggravamento delle condizioni di salute)
reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento **(max. 12 mensilità**) ➢ facoltà di esercizio dell'opzione (15 mensilità) (segue)	reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento danni **(min. 5 mensilità)** ➢ facoltà di esercizio dell'opzione (15 mensilità) (segue)

Trifirò & Partners avvocati

Legge Fornero	Jobs Act
Licenziamento illegittimo per inosservanza del periodo di comporto per malattia:	Licenziamento illegittimo per inosservanza del periodo di comporto per malattia:
reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento danni (max. 12 mensilità) ➢ facoltà di esercizio dell'opzione (15 mensilità)	***Quale disciplina?*** *Indennità risarcitoria di importo pari a 2 mensilità per anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità?*

T&P
Trifirò & Partners
avvocati

Legge Fornero	Jobs Act
Licenziamento illegittimo nelle imprese con meno di 15 dipendenti nell'unità produttiva o in ambito comunale, o con meno di 60 dipendenti nel complesso	Licenziamento illegittimo nelle imprese con meno di 15 dipendenti nell'unità produttiva o in ambito comunale, o con meno di 60 dipendenti nel complesso
riassunzione del lavoratore entro 3 giorni o indennità tra 2,5 e 6 mensilità (inapplicabilità art. 18 St. Lav.)	si applica la stessa disciplina prevista per le imprese con più di 15 dipendenti, eccetto: - la reintegrazione nel caso di insussistenza del fatto materiale contestato nei licenziamenti disciplinari; - gli importi dell'indennità per i licenziamenti ingiustificati o con vizi procedurali e per l'offerta di conciliazione sono dimezzati e non possono superare le sei mensilità

T&P
Trifirò & Partners
avvocati

LE DIVERSE TIPOLGIE DI LICENZIAMENTO

IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

❖Secondo l'art. 3 della Legge n. 604/1966, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è determinato da «*ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa*».

❖ Le ragioni che legittimano il licenziamento per giustificato motivo oggettivo sono riconducibili ***i)*** **a specifiche esigenze aziendali che impongono la soppressione del posto di lavoro (c.d. esigenze obbiettive d'impresa) oppure** ***ii)*** **necessità di carattere organizzativo e produttivo (e, quindi, obbiettive) della azienda, anche legate ad una gestione più economica dei costi.**

❖ Trattasi, dunque, di ragioni, per l'appunto, **oggettive**, che PRESCINDONO da qualsivoglia valutazione in merito a condotte poste in essere dal prestatore di lavoro.

➢ QUALI ELEMENTI DEVONO CONTENERE LE LETTERE DI LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO?

Sebbene il Decreto Lgs. n. 23/2015 abbia eliminato la procedura prevista dall'art. 7 Legge n.604/1966, **non** viene comunque meno l'obbligo in capo al datore di lavoro di indicare contestualmente al licenziamento «*le ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa*» poste alla base della risoluzione del rapporto di lavoro (art. 2, II^ comma come modificato dalla Legge n. 92/2012).

Pertanto, nella lettera di licenziamento per giustificato motivo oggettivo è necessario rendere note le ragioni di natura organizzativa ovvero, le ragioni legate all'attività produttiva dell'impresa, che hanno indotto il datore a recedere dal contratto di lavoro.

❖ L'indicazione delle predette ragioni è opportuna in quanto consente al lavoratore di controllare la sussistenza delle stesse e, in ipotesi di giudizio, permette all'autorità giudiziaria la verifica in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dall'azienda. Tali «indicazioni» riducono il rischio connesso ad una possibile declaratoria di illegittimità del licenziamento in caso di giudizio.

Segue

❖ Nella lettera di licenziamento, è inoltre, necessario, indicare l'impossibilità di un diverso impiego del lavoratore nell'ambito della organizzazione aziendale.

❖ Tale «precisazione» consente al datore di lavoro di tutelarsi, qualora nel corso di un eventuale giudizio volto ad ottenere la declaratoria di illegittimità del licenziamento, venga contestato il corretto assolvimento da parte dell'impresa del cosiddetto «obbligo di *repêchage*».

In tema di assolvimento dell'obbligo di repêchage la Cassazione dice che…

«il datore di lavoro ha l'onere di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte; tale prova, tuttavia, non deve essere intesa in modo rigido, dovendosi esigere dallo stesso lavoratore che impugni il licenziamento una collaborazione nell'accertamento di un possibile «repêchage», mediante l'allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli poteva essere utilmente ricollocato, e conseguendo a tale allegazione l'onere del datore di lavoro di provare la non utilizzabilità nei posti predetti.» **(Cass. sez. lav., sent. 8 febbraio 2011, n. 3040).**

Segue

❖ **NON** si ritiene, invece, necessario indicare nella lettera di licenziamento individuale l'eventuale applicazione analogica dei criteri di scelta previsti licenziamenti collettivi dall'art. 5 Legge n. 223/1991.

❖ Tra l'altro, secondo la giurisprudenza di merito, il datore non è comunque obbligato ad applicare in via analogica i predetti criteri né tanto meno, la mancata applicazione è idonea a determinare l'illegittimità del licenziamento individuale. (in tal senso**, Trib. Milano, sent. 7 agosto 2014, n. 2512, est. Porcelli**).

CASISTICA

- **LICENZIAMENTO PER SOPPRESSIONE DEL POSTO**, indicare i motivi di natura economica, produttiva ovvero le ragioni connesse all'organizzazione dell'attività aziendale, alla stregua delle quali il datore di lavoro ha deciso di sopprimere la posizione lavorativa;

- **LICENZIAMENTO PER CESSAZIONE DELL'ATTIVITÀ**, indicare le ragioni per le quali il datore di lavoro ha deciso di cessare l'attività aziendale (ad esempio, calo delle commesse con conseguente calo del fatturato, perdita di clientela, crisi del settore merceologico di riferimento …)

- **LICENZIAMENTO PER RIORGANIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ FINALIZZATA AD UNA RAZIONALIZZAZIONE E RIDUZIONE DEI COSTI**, indicare per quali ragioni si intende operare una gestione più economica della struttura aziendale (ad esempio, il carico di lavoro non giustifica il mantenimento dell'organico a causa della perdita di clientela e, quindi, di commesse).

…IN MERITO ALLA SUSSISTENZA DELLE RAGIONI POSTE ALLA BASE DEL RECESSO LA CASSAZIONE DICE CHE….

«*Nel giudizio di impugnazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo la «*causa petendi*» è data dall'inesistenza dei fatti giustificativi del potere spettante al datore di lavoro, gravando su quest'ultimo l'onere di provare la concreta sussistenza delle ragioni inerenti all'attività produttiva e l'impossibilità di utilizzare il lavoratore licenziato in altre mansioni compatibili con la qualifica rivestita, senza che l'indicazione - da parte del lavoratore che si sia fatto parte diligente - di un posto di lavoro alternativo a lui assegnabile, o l'allegazione di circostanze idonee a comprovare l'insussistenza del motivo oggettivo di licenziamento, comporti l'inversione dell'onere della prova*» **(Cass. sez. lav. sent. 5 marzo 2015, n. 4460).**

«Non può ritenersi sussistente il giustificato motivo oggettivo di licenziamento del lavoratore nell'ambito di una operazione di riassetto allorché parte datrice non provi né indichi le ragioni alla base di tale operazione (nella specie, alla lavoratrice era stata comunicata la soppressione del posto di lavoro assegnatole in seguito all'ingresso in società di una nuova socia, ma nel corso del giudizio la società datrice non aveva prospettato nessun fondamento obiettivo, neppure di ordine economico, al fine di giustificare l'operazione di riassetto che aveva comportato la sostituzione di un socio alla lavoratrice nello svolgimento delle mansioni che costituivano il suo posto di lavoro» **(Cass. sez. lav. sent. 12 giugno 2015, n. 11242).**

Segue

«Il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, ex art. 3 della legge n. 604 del 1966, è determinato non da un generico ridimensionamento dell'attività imprenditoriale, ma dalla necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il singolo lavoratore, ***soppressione che non può essere meramente strumentale ad un incremento di profitto, ma deve essere diretta a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti****; il lavoratore ha quindi il diritto che il datore di lavoro (su cui incombe il relativo onere) dimostri la concreta riferibilità del licenziamento individuale ad iniziative collegate ad* ***effettive ragioni di carattere produttivo - organizzativo, e non ad un mero incremento di profitti, e che dimostri, inoltre, l'impossibilità di utilizzare il lavoratore stesso in altre mansioni equivalenti a quelle esercitate prima della ristrutturazione aziendale*** (nella specie, la Corte ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento irrogata al lavoratore, atteso che la mancanza di un giustificato motivo emergeva da un lato dall'assenza di una situazione di crisi aziendale, dall'altro lato non vi era l'esigenza di contenimento dei costi e di riduzione dimensionale. Il licenziamento era stato intimato in relazione all'esternalizzazione dell'attività cui era addetto il dipendente; tuttavia il lavoratore aveva continuato a lavorare oltre la chiusura del reparto per un periodo comunque non breve, indice della non necessità del recesso e dell'esistenza di mansioni utili in azienda) **(Cass. Sez. Lav. sent. 16 marzo 2015, n. 5173)**

ALTRE TIPOLOGIE DI LICENZIAMENTO

LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO

Il licenziamento per superamento del periodo di comporto è assimilabile non già ad un licenziamento disciplinare, bensì ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, causale di licenziamento cui si fa riferimento anche per le ipotesi di impossibilità della prestazione, riferibile alla persona del lavoratore, diverse dalla malattia. Solo impropriamente, riguardo a tale licenziamento, si può parlare di contestazione delle assenze, non essendo necessaria la completa e minuta descrizione delle circostanze di fatto relative alla causale e trattandosi di eventi, quale l'assenza per malattia, di cui il lavoratore ha conoscenza diretta. Ne consegue che il datore di lavoro non deve indicare i singoli giorni di assenza, potendosi ritenere sufficienti indicazioni più complessive, idonee a evidenziare un superamento del periodo di comporto in relazione alla disciplina contrattuale applicabile, come l'indicazione del numero totale delle assenze verificatesi in un determinato periodo, fermo restando l'onere, nell'eventuale sede giudiziaria, di allegare e provare, compiutamente, i fatti costitutivi del potere esercitato (**Cass. sez. lav. sent. 25 novembre 2010, n. 23920**)

In tema di licenziamento per superamento del periodo di comporto, a fronte della richiesta del lavoratore, di conoscere i periodi di malattia, il datore ***di lavoro deve indicare, a pena di inefficacia del licenziamento, i motivi del recesso ex art. 2****, secondo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604.* (Nella specie, la Corte ha cassato la sentenza di appello in quanto il datore di lavoro aveva ricevuto la richiesta di conoscere i periodi di malattia, ma non aveva fornito l'indicazione dei motivi del recesso)(**Cass. sez. lav. sent. 10 febbraio 2015, n. 2225**).

T&P
Trifirò & Partners
avvocati

❖ IL LICENZIAMENTO DISABILITÀ FISICA PSICHICA DEL LAVORATORE

«Nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato per parziale inidoneità fisica alle mansioni, ai fini di dimostrare la legittimità del recesso il datore di lavoro ***è tenuto a provare l'impossibilità di reperire nell'organigramma aziendale mansioni compatibili con le residue capacità lavorative del dipendente:*** *ciò a maggior ragione nel caso in cui fin dall'inizio del rapporto di lavoro il lavoratore abbia svolto mansioni diverse da quelle specifiche per le quali era stato formalmente assunto, pur rientrando le stesse nell'ambito delle mansioni proprie della qualifica di appartenenza»* (**Cass. sez. lav. sent. 22 maggio 2015 n.10626**).

❖ IL LICENZIAMENTO PER SCARSO RENDIMENTO

«Lo scarso rendimento rilevante ai fini del licenziamento per ***giustificato motivo oggettivo sussiste soltanto allorché esso cagioni la perdita totale dell'interesse del datore di lavoro alla prestazione,*** *da valutare mediante indagine condotta alla stregua di tutte le circostanze della fattispecie concreta compreso fra queste il comportamento del datore di lavoro, per accertare se il medesimo, obbligato non solo al pagamento della retribuzione ma anche a predisporre i mezzi per l'esplicazione dell'attività lavorativa, si sia o meno attivato per prevenire o rimuovere situazioni ostative allo svolgimento della prestazione lavorativa»* (**Cass. sez. lav. sent. 5 marzo 2003 n. 3250**)

I LICENZIAMENTI DISCIPLINARI

E LA NOZIONE DI «FATTO MATERIALE» INTRODOTTA DAL D. LGS. N. 23/2015

PREMESSE

❖ La Riforma ha ulteriormente circoscritto (rispetto alla precedente Legge n. 92/2012) le ipotesi in cui opera la tutela reintegratoria. Sicché **la tutela indennitaria diviene la principale conseguenza sanzionatoria.**

❖ Ed, infatti, l'art. 3, II^ comma D. Lgs. n. 23/2015 ha espressamente previsto che esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia **direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore**, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (dedotto l' *aliunde perceptum et percepiendum*).

segue

❖Ad ogni modo, la Riforma **non** ha modificato le nozioni di «**giustificato motivo soggettivo**» e di «**giusta causa**» che, pertanto, sono rimaste del tutto inalterate ciò che muta è il tipo di tutela connessa a tali tipologie di licenziamenti.

Segue

❖ Dunque, esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento disciplinare al dipendente spetta la reintegrazione in servizio solo qualora sia dimostrata **direttamente** in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore.

segue

…. L'ONERE DELLA PROVA …..

❖ L'art. 3 del Decreto pone alcuni problemi in ordine alla all'onere della prova circa l' «*insussistenza del fatto materiale*».

❖ Secondo i primi commentatori, la formulazione della norma non farebbe comunque venir meno l'onere, in capo al datore di lavoro, di dimostrare la sussistenza della giusta causa ovvero del giustificato motivo soggettivo (onere previsto dall'art. 5 Legge n. 604/1966).

❖ Tuttavia, secondo la recente novella legislativa, il lavoratore per ottenere la tutela reintegratoria, dovrà dimostrare «***direttamente in giudizio»*** che il fatto **materiale** contestato, posto alla base del licenziamento, è inesistente.

❖ In altri termini, ai fini della reintegrazione, il dipendente dovrebbe dimostrare ***i)*** **la carenza delle prove offerte dall'azienda sull'esistenza del fatti e,** ***ii)*** **fornire** ***una prova diretta negativa*** **in ordine alla insussistenza di detto fatto**.

Trifirò & Partners avvocati

«IL FATTO MATERIALE»

❖ Il Legislatore ha tratto «spunto» dalla nota sentenza della **Corte di Cassazione, 6 novembre 2014, n. 23669**, con la quale i giudici di legittimità hanno disposto che la reintegrazione, in caso di licenziamento per motivi disciplinari, trova applicazione nell'ipotesi di insussistenza del fatto materiale posto alla base del recesso.

« il nuovo art. 18 l. n. 300 del 1970, come novellato dalla l. n. 92 del 2012 (legge Fornero), tiene distinta la valutazione del fatto materiale dalla sua qualificazione. ***Pertanto, la tutela della reintegrazione trova spazio in relazione alla verifica della sussistenza/insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento****, verifica che si esaurisce nell'accertamento, positivo o negativo, dello stesso fatto condotto senza margini per valutazioni discrezionali, con riguardo alla individuazione della sussistenza o meno del fato nella cui esistenza si tratta, da intendersi quale* ***fatto materiale****, con la conseguenza che esula dalla fattispecie che è alla base della reintegrazione ogni valutazione attinente al profilo della proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità».*

.

segue

❖ Nel caso di specie, i Giudici di legittimità hanno disposto la reintegrazione in servizio del lavoratore, direttore di banca, accusato di condotte inadempienti nella gestione dell'Ufficio. L'istruttoria, infatti, aveva escluso che la commissione di condotte come contestate, ossia con riferimento all'elemento della abitualità che le rendevano più gravi rispetto ad una condotta occasionale e, perciò, idonee a giustificare l'irrogazione della massima sanzione disciplinare.

❖ La pronuncia in esame ha, quindi, superato l'orientamento giurisprudenziale opposto, secondo il quale la valutazione del fatto contestato al lavoratore avrebbe dovuto includere sia il "fatto" nella materialità, sia il "fatto" nella sua componente soggettiva, intendendo, quindi, il "fatto" globalmente accertato, *nell' unicum* dei suoi elementi oggettivi e soggettivi.

.

- In considerazione, quindi, della novità normativa di cui al Decreto n.23/2015 che fa espresso riferimento al **fatto oggettivo** e, cioè, il fatto inteso nella materialità, dal quale è volutamente esclusa ogni valutazione afferente alla componente soggettiva e, tenuto conto dell'interpretazione, certamente restrittiva, fornita dalla Corte di Cassazione con la citata pronuncia 23669/2014, **nelle lettere di contestazione disciplinare dovrà essere esplicitato analiticamente il FATTO sul quale si fonderà il licenziamento.**

- Pertanto, nelle lettere di contestazione è bene attenersi al **FATTO OGGETTIVO**, senza riferimenti alla componente soggettiva e senza operare valutazioni discrezionali.

- Nell'ipotesi in cui il datore intenda contestare una pluralità di condotte, sarebbe preferibile che le stesse fossero di per sé autonomamente idonee a legittimare il licenziamento, «*ben potendo il giudice - nell'ambito degli addebiti posti a fondamento del licenziamento dal datore di lavoro - individuare anche solo in alcuni o in uno di essi il comportamento che giustifica la sanzione espulsiva se lo stesso presenti il carattere della gravita richiesto dall'art. 2119 c.c.*» (**Cass. sent. 6 novembre 2014 n. 23669,** *ex multuis*, **Cass. 30 maggio 2014 n. 12195, Cass. 31 ottobre 2013 n,. 14574, Cass. 2 febbraio 2009 n. 2579**).

MILANO
Via San Barnaba, 32
Tel.: + 39 02 55 00 11

ROMA
Piazza G. Mazzini, 27
Tel.: + 39 06 3204744

TORINO
Via R. Montecuccoli, 9
Tel.: + 39 0115210 266

PARMA
Strada Petrarca, 18
Tel.: +39 0521 23 94 65

TRENTO
Via Galileo Galilei 24
Tel.: + 39 0461 26 06 37

www.trifiro.it