

INTRODUZIONE

Il seguente lavoro di tesi si è posto come obiettivo quello di indagare il licenziamento come istituto in movimento, disposto lungo una traiettoria che dall'impianto codicistico del 1942 conduce alla svolta della legge n. 604 del 1966, per poi innervarsi nelle garanzie dello Statuto dei lavoratori e approdare, infine, al terreno contemporaneo del digitale, dove la libertà di espressione del dipendente incontra l'obbligo di fedeltà e la responsabilità reputazionale d'impresa.

Dopo aver delineato questi aspetti, il percorso di tesi intende chiudersi prendendo in considerazione l'analisi di un caso deciso in appello, affrontato durante il tirocinio, che consente di mettere alla prova gli strumenti concettuali ricavati dalla dottrina e dalla giurisprudenza, con l'obiettivo implicito ed imposto non di ripercorrere pedissequamente norme e arresti, quanto mostrare come la disciplina del recesso si sia progressivamente "razionalizzata", passando dalla libertà di recedere temperata dal solo preavviso alla necessità di una motivazione scritta,

specifica e controllabile, fino alla piena procedimentalizzazione del potere disciplinare.

Alla luce di queste premesse, il primo capitolo, muovendo dall'articolo 4 della Costituzione e dagli articoli 2118 e 2119 del codice civile, prova a mettere a fuoco il vero e proprio cambio di prospettiva segnato e disegnato dalla legge del 1966, ovvero l'obbligo di indicare la ragione del recesso che non opera più come mero vincolo formale, ma rifonda la grammatica del licenziamento, trasformando la lettera in perimetro del *thema decidendum* e in dispositivo di governo del rischio legale e reputazionale, con ricadute immediate sugli oneri di allegazione e prova e sull'idea stessa di proporzionalità.

A seguire, il secondo capitolo, sposta il baricentro sul versante disciplinare, ricostruendo la lettura ontologica del licenziamento per inadempimento e l'architettura di garanzie dell'articolo 7 dello Statuto, che ha stabilizzato un metodo di controllo sostanziale e procedurale idoneo a superare la logica del licenziamento esemplare, anche alla luce delle esperienze conflittuali nelle grandi realtà lavorative.

Infine, come già anticipato, il terzo capitolo applica questa cassetta degli attrezzi a una vicenda concreta esaminata durante il tirocinio, in

cui la Corte d'Appello ha confermato la giusta causa di un responsabile di punto vendita per ammanchi sul fondo cassa.

Considerando il punto di vista contenutistico, il lavoro di tesi, in ultima analisi, sceglie di definire il licenziamento, fin dall'inizio, come un atto oggi a contenuto vincolato, soggetto a regole di correttezza e diligenza organizzativa prima ancora che a esiti sanzionatori, e la sua razionalità non si esaurisce nel richiamo ai presupposti sostanziali, ma vive nel controllo di congruenza tra fatti, motivazione e prova, controllo che la giurisprudenza di merito e di legittimità ha reso via via più esigente e che il caso affrontato in appello consente di vedere all'opera con nitidezza.

L'intero lavoro, e la sua relativa impostazione, mantiene (o quantomeno tenta di farlo!) un doppio registro, da un lato manualistico e sistematico, per collocare norme e principi nel loro sviluppo storico, dall'altro giurisprudenziale e applicativo, per mostrare come i criteri di legittimità si traducano in prassi verificabili nei luoghi di lavoro e in giudizio.

**CAPITOLO PRIMO - L'EVOLUZIONE DELLA DISCIPLINA
DEI LICENZIAMENTI: DAI FONDAMENTI NORMATIVI ALLE
RIFORME DEL LAVORO**

*1.1 La disciplina generale del recesso nel contratto di lavoro
subordinato*

L'analisi giuridica del licenziamento non può prescindere da un inquadramento sistematico del rapporto di lavoro come vincolo contrattuale dotato di peculiari garanzie e limiti, tanto sul piano sostanziale quanto su quello procedurale. In tale prospettiva, nel quadro odierno, il punto di partenza obbligato risiede nell'articolo 4 della Costituzione della Repubblica Italiana, che, pur non trattando espressamente il licenziamento, sancisce il diritto e il dovere al lavoro come cardine della partecipazione dell'individuo alla vita sociale del Paese¹. Il lavoro viene così elevato a fondamento della Repubblica, non

¹ Costituzione della Repubblica Italiana, art. 4, "La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società".

solo sotto il profilo politico-sociale, ma anche quale elemento protetto dell'ordinamento, che impone al legislatore ordinario di approntare meccanismi coerenti con tale principio, al fine di tutelare il prestatore nel momento di maggiore vulnerabilità, ovvero la cessazione del rapporto².

A ben vedere però, nell'ordine delle fonti che storicamente disciplinano il rapporto di lavoro, la tutela del lavoratore nel suo momento di maggiore vulnerabilità, legata alla cessazione del rapporto, ha trovato nel Codice civile del 1942 una prima regolamentazione del recesso dal contratto di lavoro, mediante gli articoli 2118³ e 2119^{4,5}e, in particolare, il primo stabilisce che “ciascuna delle parti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso nel termine e nei modi stabiliti dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità”, prevedendo altresì l'obbligo per la parte recedente di corrispondere, in mancanza di preavviso, un'indennità sostitutiva. Si tratta di una norma strutturalmente neutra, formalmente improntata a un principio di parità fra le parti, ma che, nella prassi, espone maggiormente il lavoratore al

² M. CASSARO, C. CAVALLERI, I. CONTE, *Licenziamento e cessazione del rapporto di lavoro. Nuova edizione*, Roma, 2022.

³ Codice Civile, art. 2118, Recesso dal contratto a tempo indeterminato.

⁴ Codice Civile, art. 2119, Recesso per giusta causa.

⁵ Si noti come le norme citate facciano riferimento al recesso quale *genus*, sia che provenga dal datore di lavoro, sia che provenga dal lavoratore. Ai fini di questo lavoro di tesi sarà esaminata solo la fattispecie di recesso in cui l'iniziativa proviene dal datore di lavoro.

potere unilaterale del datore, rendendo necessario, nel tempo, un ripensamento del regime di libertà contrattuale⁶.

Il secondo degli articoli citati rappresenta una eccezione poiché prevede che in caso di avveramento di un fatto di gravità tale da porre in crisi il rapporto fiduciario tra le datore di lavoro e prestatore, ciascuna delle parti potrà recedere dal rapporto senza preavviso, ribaltando addirittura la tutela indennitaria per mancato preavviso, prevista dal secondo comma dell'articolo 2118 cod. civ.⁷.

L'articolo 2119 dunque introduce il concetto di giusta causa, una evenienza che consente la risoluzione immediata del contratto, senza preavviso, qualora si verifichi una causa “che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto” ; di conseguenza, il licenziamento per giusta causa, ha natura eccezionale ed è sorretto da un fatto di particolare gravità ed è sottoposto a un controllo rigoroso da parte dell'autorità giudiziaria, che deve valutare caso per caso la proporzionalità della sanzione espulsiva rispetto al comportamento tenuto dal lavoratore.

⁶ A. GARILLI, D. GAROFALO, E. GHERA, *Lineamenti di diritto del lavoro*, Torino, 2023.

⁷ Codice Civile, art. 2119 “[...] Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.”

Dunque, in quella distinzione che ha caratterizzato sin dall'origine il distacco tra il diritto civile e il diritto del lavoro, tutta quella che è la disciplina del recesso nei contratti di diritto comune, appare capovolta nei contratti che regolano rapporti di lavoro; infatti, laddove nei contratti di diritto comune la regola base è rappresentata dalla libera recedibilità delle parti, senza preavviso, nei contratti di lavoro subordinato il quadro si capovolge e la regola base diventa quella della ordinarietà del preavviso nel recesso, andando a rendere straordinario ciò che storicamente ha preso il nome di recesso *ad nutum*⁸.

Prima di passare ad un'analisi più dettagliata dell'evoluzione normativa della disciplina dei licenziamenti, in un'ottica di analisi del recesso nel suo complesso appare sottolineare come in parallelo, si è andata consolidando la disciplina relativa alla cessazione del rapporto per iniziativa del lavoratore, ovvero le dimissioni volontarie, che, sebbene configurate come esercizio di un diritto individuale, sono state progressivamente sottoposte a meccanismi di formalizzazione per prevenire abusi e garantire l'effettività della volontà⁹. Infatti, l'esperienza giurisprudenziale ha messo in luce numerosi casi di

⁸ Tale capovolgimento può essere spiegato nell'ottica di tutela della persona che rappresenta il punto immanente dei contratti di lavoro. Per un approfondimento S. LAFORGIA, *Diritti fondamentali dei lavoratori e tecniche di tutela. Discorso sulla dignità sociale*, ESI, 2018, *passim*.

⁹ M.V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE, *Diritto del Lavoro*, Torino, 2017.