



Con la sentenza n.15926/2013 la Cassazione interviene in materia di licenziamento per giusta causa, considerando, nel giudizio di proporzionalità e adeguatezza della sanzione, la causa dell'illecito commesso, che deve essere tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro. Il giudice di merito deve quindi effettuare la valutazione sulla base del complessivo comportamento del lavoratore. Tale comportamento è da esaminare sia con riguardo al contenuto e alla natura del rapporto e al grado di affidamento richiesto dalle mansioni espletate, sia con riguardo alle particolari circostanze e condizioni in cui lo stesso è stato posto in essere. Il caso riguardava il licenziamento di un lavoratore che aveva accettato da un fornitore, un'agenda contenente altresì cinque buoni benzina per un valore complessivo di 50 euro; la Suprema Corte ha cassato la sentenza della corte d'appello ritenendo che la stessa non avesse motivato in modo corretto ed adeguato la propria decisione in ordine all'idoneità del comportamento contestato a giustificare la sanzione espulsiva

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 15926 del 25/06/2013