Con la sentenza n.14177/2014 la Cassazione ricorda che per stabilire l'esistenza di una giusta causa di licenziamento occorre valutare la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, tenendo conto della portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, delle circostanze nelle quali sono stati commessi e delle intenzioni con cui ha agito il lavoratore. Le ipotesi di giusta causa di licenziamento elencate in un contratto collettivo non vincolano il giudice, che deve sempre verificare se quella previsione sia conforme alla nozione di giusta causa come sopra identificata.

Sent. Cass. Lavoro n. 14177 del 23/06/2014

(fonte: CGIL Piemonte- Camera del Lavoro Provincia di Torino – Archivio Aperto)