

# Il campo minato della disdetta

Nei rapporti di lavoro di diritto privato vige sulla carta la libertà di licenziamento, delimitata dal divieto di una disdetta abusiva. La giurisprudenza impone però sempre più limiti e condizioni.

**I**l licenziamento immediato di un rapporto di lavoro è ammesso solo per cause gravi, segnatamente quando la continuazione del contratto, in buona fede, non può più essere pretesa. Ciò è il caso quando il rapporto di fiducia tra le parti è così compromesso da non permettere una collaborazione costruttiva, di modo che la disdetta immediata sembra essere l'unica soluzione praticabile. Manchevolezze minori possono invece giustificare una disdetta istantanea solo se si verificano ripetutamente malgrado espliciti avvertimenti sull'eventualità della disdetta.

Si tratta quindi di un provvedimento eccezionale, che deve essere ammesso in modo restrittivo e che il giudice esamina secondo il suo libero apprezzamento, valutando se la violazione dei doveri contrattuali raggiunge la necessaria, particolare gravità, considerando le circostanze concrete e in applicazione dei principi di diritto e dell'equità.

È il datore di lavoro che disdice il contratto, ritenendo dati i presupposti per il licenziamento in tronco, a dover in ogni caso portarne la prova.

La ricca giurisprudenza in merito al licenziamento immediato dà spesso dei risultati sorprendenti, perlomeno di primo acchito. Così, in un caso recente approdato al Tribunale federale, per giustificare un suo licenziamento in tronco è bastato che il lavoratore comunicasse la propria malattia, effettivamente esistente, appena tre giorni dopo il suo insorgere. Per la stessa Alta Corte non era invece stato sufficiente a legittimare una tale disdetta la circolazione con un tasso d'alcolemia di circa lo 0,5 per mille, nonostante l'obbligo contrattuale di avere lo 0,0 per mille; questo nonostante l'autista circolasse con un veicolo nell'area di manovra aeroportuale di

Ginevra-Cointrin frequentata da aeromobili in movimento!

Le singole circostanze del caso concreto sono decisive per l'apprezzamento del giudice. Il loro esame ha quindi portato il Tribunale a ritenere lo spensierato autista dell'aeroporto reo di una colpa solo media, e non quindi tale da giustificare una disdetta immediata. Nel caso della denuncia tardiva della malattia, hanno invece giocato un ruolo determinante la funzione particolarmente delicata del dipendente (era una guardia di sicurezza), la circostanza che una denuncia immediata della malattia era prevista da contratto e, soprattutto, il fatto che, nonostante fosse stato ripetutamente (non meno di tredici volte) cercato dai suoi superiori sul cellulare che la sua stessa azienda gli aveva messo a disposizione, il dipendente mai aveva risposto.

Le valutazioni personali del giudice chiamato a esaminare l'esistenza dei motivi gravi per un licenziamento immediato sono spesso decisive per l'esito di una causa. Ciò rende a volte assai arduo per un datore di lavoro prendere una decisione, anche perché un licenziamento immediato ingiustificato dà adito a un'indennità che può elevarsi sino a sei mesi di salario.

Anche la motivazione della disdetta immediata pone spesso grandi problemi e solleva questioni giuridiche complesse. Un motivo grave che giustifica un licenziamento in tronco non deve forzatamente essere noto al datore di lavoro al momento della sua notifica. Se le cause del licenziamento già note al momento della sua motivazione non possono essere indicate a posteriori, altri motivi - anche se di natura non simile a quelli menzionati nella disdetta - possono invece essere aggiunti successivamente. Lo ha stabilito recentemente il Tribunale federale, esaminando il caso di un licenziamento nel quale oltre



**Fabio Nicoli, avvocato e notaio, partner studio legale Barchi Nicoli Trisconi Gianini, Lugano.**

alla prima causa di disdetta (atteggiamento lesivo dei rapporti commerciali con un importante partner contrattuale), il datore di lavoro ne aveva scoperta tempo dopo una seconda (un'illecita duplicazione di un disco fisso).

La giurisprudenza del Tribunale federale sembra voler regolarmente imporre ulteriori e nuovi oneri al datore di lavoro. Così, nel caso si prospetti un licenziamento ordinario nei confronti di lavoratori in età avanzata e con un lungo periodo di servizio, l'Alta Corte (dopo avere da tempo sancito un elevato dovere di assistenza da parte del datore di lavoro) ha recentemente imposto a carico di quest'ultimo dei nuovi doveri: i) quello di informare tempestivamente il lavoratore sul licenziamento che si intende notificare, ii) quello di concedergli il diritto di essere sentito, iii) quello di cercare soluzioni che rendano possibile il mantenimento del rapporto di lavoro e infine iv) quello di concedergli un'ultima chance, segnalandogli in modo chiaro che la mancanza contestata, laddove non venisse sanata entro un termine assegnato, porterebbe alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Si tratta di nuovi doveri che sono frutto del diritto giudiziale, quindi non codificati e come tali forieri di incertezze nella prassi quotidiana. Da chiarire sarà, ad esempio, dove si pone il limite di età e anzianità di servizio che fa scattare un elevato dovere di assistenza. Nel caso approdato al Tribunale federale si trattava di un 59enne assunto undici anni prima.