

RECESSO

Giusta causa per licenziare il supplente

DI ANTIMO DI GERONIMO

Il licenziamento del supplente prima della scadenza del contratto può essere effettuato solo per giusta causa. È questo il principio affermato dal giudice del lavoro di Castrovillari con la sentenza n. 580/2005. In buona sostanza, dunque, solo quando il lavoratore si rende responsabile di un inadempimento molto grave. Il giudice monocratico è intervenuto a seguito di un ricorso prodotto da un assistente amministrativo che era stato nominato direttore dei servizi generali e amministrativi dal dirigente scolastico. E che poi si era visto revocare il contratto prima della scadenza del termine.

Il recesso unilaterale era stato effettuato dal dirigente in forza di alcune interpretazioni ministeriali, secondo le quali la stipula del contratto risultava viziata nei presupposti.

Fatto questo che aveva indotto l'assistente amministrativo a presentare ricorso ottenendo il risarcimento del danno fissato nella differenza tra le retribuzioni cui avrebbe avuto diritto se avesse continuato a lavorare e quelle effettivamente percepite.

Il giudice ha ritenuto inesistenti i presupposti per il recesso unilaterale da parte dell'amministrazione perché la disciplina dei contratti ricade nel diritto comune. E a questo proposito ha citato l'articolo 2119 del codice civile, che regola, appunto, il cosiddetto licenziamento per giusta causa.

La dottrina giuridica definisce la giusta causa come un grave inadempimento da parte del prestatore di lavoro. Indicando nella particolare gravità dell'inadempimento il discrimine tra la giusta causa e il cosiddetto giustificato motivo soggettivo.

Questo è un altro presupposto che, secondo la disciplina civilistica, fa scattare il licenziamento. È regolato dall'articolo 3 della legge 604/66 ed è analogo alla giusta causa. Ma si distingue da essa perché l'inadempimento è meno grave. Resta il fatto che per poter sussistere esso deve essere notevole (articolo 1455 del codice civile). Un ulteriore presupposto del licenziamento è il cosiddetto giustificato motivo oggettivo, regolato dall'articolo 3 della legge 604/66. Si verifica quando il posto di lavoro cessa di esistere oppure quando il lavoratore supera il periodo massimo di assenza per malattia previsto dal contratto di lavoro.