



Il licenziamento del dipendente può essere intimato per motivi connessi alla sua condotta, tali da **ledere** la lesione del **vincolo fiduciario** con il datore di lavoro.

Si parla di **giusta causa** quando il fatto è così **grave** da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro, da cui deriva la possibilità per il datore di licenziare **senza preavviso**. La condotta deve essere valutata sotto il profilo **oggettivo e soggettivo** e della **proporzionalità della sanzione** rispetto al fatto commesso.

Esempi di ipotesi che integrano la giusta causa sono il rifiuto ingiustificato di svolgere la prestazione lavorativa, l'**abbandono ingiustificato** del posto di lavoro, l'esercizio di attività in concorrenza o anche fatti privati particolarmente gravi, considerati anche in relazione alla mansione del dipendente. Inoltre, i Ccnl sono soliti individuare alcuni dei comportamenti che integrano gli estremi della giusta causa di licenziamento.

Il **giustificato motivo soggettivo** è, invece, un notevole inadempimento del lavoratore degli obblighi contrattuali, che si distingue dalla giusta causa perché caratterizzata da una **minore gravità** rispetto ad essa e, pertanto, dall'obbligo per il datore di lavoro di dare il preavviso.

Possono costituire giustificato motivo soggettivo solo violazioni degli obblighi inerenti la propria attività lavorativa e non circostanze riguardanti la condotta extra lavorativa. Ad esempio, lo **scarso rendimento**, l'omissione di informazioni rilevanti, la colposa mancata custodia di beni patrimoniali dell'azienda affidati al lavoratore.