

SSPL - II ANNO - 1° COMPITO

1. Parere pro veritate:

Tizio, dipendente subordinato della Società Alfa dal 2005 con la qualifica di Direttore di filiale, in data 19.9.2015, riceveva la contestazione disciplinare di incaricare abitualmente i dipendenti della filiale di fare la spesa per suo conto durante l'orario di lavoro, di timbrare l'entrata in servizio a suo nome, di acquistare il pesce in un Comune vicino, sempre durante l'orario di lavoro, e di avere fornito ad un addetto della filiale password e chiavi di accesso alla filiale stessa.

In altri termini, venivano contestati comportamenti continuati e divenuti abituali, posti in essere dal momento dell'assegnazione alla filiale fino a quello della contestazione, consistenti, quanto agli incarichi di fare la spesa e di timbrare il cartellino, in condotte ripetute, nonché permanenti, quanto all'affidamento stabile ad altro dipendente di password e chiavi; avendo riguardo ad un generale "modus operandi" di Tizio che denotava un atteggiamento perdurante e attuale di grave scorrettezza e inadempienza nella gestione dell'ufficio.

Con lettera del 24.09.2015, Tizio si giustificava, eccependo la tardività e la genericità delle contestazioni, per non avere la Società Alfa sufficientemente circostanziato le singole condotte, affermandone la loro assoluta episodicità e risalenza nel tempo.

Con lettera consegnata il 30.09.2015, la Società Alfa, che conta alle proprie dipendenze più di sessanta dipendenti sul territorio nazionale, intimava a Tizio il licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 c.c., non ritenendo affatto esimenti le giustificazioni dallo stesso rese, a fronte dei fatti in precedenza contestati.

Il candidato, assunte le vesti del difensore di Tizio, rediga parere motivato illustrando compiutamente gli istituti giuridici sottesi alla fattispecie in esame e le tutele eventualmente invocabili ovvero, in alternativa, rediga l'atto più idoneo a tutelare i diritti di Tizio in giudizio.

2. Tema:

Il regime delle tutele invocabili nelle ipotesi di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, nullo, annullabile e/o comunque illegittimo, nell'area di applicazione della c.d. tutela reale del posto di lavoro, di cui all'art. 18, l n. 300/70, alla luce della l. n. 92/12 e del d.lgs. n. 23/15.