

## Abstract

Nonostante gli interventi legislativi degli ultimi anni in materia di licenziamento disciplinare e di 'razionalizzazione' del processo civile non abbiano toccato, formalmente, l'art. 2119 cod. civ., l'essenza stessa della giusta causa si è inevitabilmente scontrata con una realtà tesa a scardinarne quella connaturata complessità delineata, nel tempo, da costante giurisprudenza di merito e di legittimità. Tale processo viene esaminato con riguardo a tre profili di interesse concernenti, da un punto di vista sostanziale, il "fatto" oggetto della tutela reintegratoria debole e la rilevanza disciplinare della condotte extra-lavorative del prestatore di lavoro, nonché, sul versante procedurale, gli interventi sulla motivazione delle sentenze civili e la ricorribilità in Cassazione.

The recent legal regulation concerning the dismissal for employee's fault and the 'rationalization' of the civil trial has not 'formally' touched article 2119 of the Civil Code. Nevertheless, the essence, itself, of the so called "giusta causa" (just cause) has inevitably clashed with a reality aimed at undermining that complexity developed by established case law. This article provides an analysis of this topic with special regard to three issues concerning: the interpretation of the "fact" related to the so called "weak reinstatement protection" (article 18, para. 4, of Law no. 300/70); the specific relevance of the employee's behaviour outside the workplace, and, with regard to procedural law, the interventions concerning the motivation of civil judgments and the recourse to the Supreme Court.