

Licenziamento e condotta extralavorativa di rilievo penale

di A. Tonelli - 13 Settembre 2024

Noi operatori del diritto ci troviamo, molto spesso, a dovere affrontare questioni che riguardano la sfera cd. privata del lavoratore ma che possono avere un impatto, anche solo potenziale, sul rapporto di lavoro. Non mi riferisco, dunque, al caso in cui il lavoratore si renda responsabile, nell'esercizio delle sue mansioni, di condotte che possano avere un rilievo anche penale quanto, semmai, al caso in cui tali condotte avvengano al di fuori dell'orario di lavoro e, conseguentemente, all'impatto che queste possano avere sul rapporto lavorativo.

Si tratta di una questione di notevole interesse e che porta, quasi inevitabilmente, ad un intreccio (seppure non strettamente vincolante) tra il giudizio penale e quello giuslavoristico che, tuttavia, mantengono una loro autonomia.

Su questo punto mi pare opportuno precisare che la giurisprudenza ha ricordato come il giudicato di assoluzione ha effetto preclusivo nel giudizio civile solo ove contenga un effettivo e specifico accertamento circa l'insussistenza o del fatto o della partecipazione dell'imputato e non anche nell'ipotesi in cui l'assoluzione sia determinata dall'accertamento dell'insussistenza di sufficienti elementi di prova circa la commissione del fatto o l'attribuibilità di esso all'imputato (ex multis. Cass. n. 2871 del 31.01.2022).

In linea generale vi è da dire che costituisce principio pressoché granitico nella giurisprudenza quello in base al quale la condotta illecita extra lavorativa sia suscettibile di rilievo disciplinare poiché il lavoratore è tenuto non solo a fornire la prestazione richiesta ma anche, quale obbligo accessorio, a non porre in essere, fuori dall'ambito lavorativo, comportamenti tali da ledere gli interessi morali e materiale del datore di lavoro.

Ciò in quanto il vincolo fiduciario con il prestatore di lavoro può essere leso quando la condotta abbia un riflesso, sia pure soltanto potenziale ma oggettivo, sulla funzionalità del rapporto e comprometta le aspettative di un futuro puntuale adempimento dell'obbligazione lavorativa in relazione alle specifiche mansioni o alla particolare attività.

In tal caso è opportuno precisare che non si sta trattando di un illecito disciplinare in senso stretto, quest'ultimo presupporrebbe l'inadempimento di obblighi scaturenti dal contratto, ma pur sempre di condotta che potrebbe portare, in linea teorica, ad un licenziamento per giusta causa atteso che quest'ultima, ai sensi dell'art. 2119 c.c., non si riferisce unicamente alla condotta ontologicamente disciplinare ma anche a quella che, seppure estranea al rapporto lavorativo, si riveli incompatibile con il permanere del vincolo fiduciario.

Ciò che deve, dunque, tenersi in debita considerazione è che i comportamenti del lavoratore possano impattare sul rapporto lavorativo ed in particolare laddove questi abbiano un riflesso, anche solo potenziale, sulla funzionalità di tale rapporto e compromettano le aspettative (legittime) del datore di lavoro sul futuro puntuale adempimento dell'obbligazione lavorativa in relazione alle specifiche mansioni svolte.

Corre l'obbligo, sul punto, di compiere ulteriore riflessione ovvero che la lesione del vincolo fiduciario può avvenire non solo per effetto di una condotta avvenuta nel corso del rapporto di lavoro, seppure al di fuori dell'esercizio delle mansioni, ma anche antecedente all'instaurazione del rapporto di lavoro appresi, tuttavia, dal datore in un'epoca successiva e non compatibile con il grado di affidamento richiesto (Cass. civ. 428/2019 – 10775/2020 – 33634/2021).

Con riguardo, dunque, ad il caso di una condotta extra lavorativa costituente reato rilevante sul rapporto di lavoro ed a prescindere da apposite previsioni del CCNL la verifica sul carattere dell'illiceità non va rapportata alla responsabilità disciplinare quanto, semmai, alla rilevanza giuridica che il comportamento del soggetto può rivestire con riguardo al disvalore sociale oggettivo del fatto commesso nel contesto del mondo dell'azienda (si veda Cass. n. 3076/2020).

Vi è, dunque, da dire che un reato colposo, ad esempio, commesso prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro ma accertato successivamente è certamente differente dalla commissione di un delitto la cui violazione, in termini di antiggiuridicità, può incidere in modo più intenso sul vincolo fiduciario.

Di recente la Corte di Cassazione si è dovuta pronunciare sul caso del licenziamento intimato ad un lavoratore a seguito della condanna, in sede penale, per associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di stupefacenti.

Il licenziamento era stato confermato in tutte le precedenti fasi del merito; la Suprema Corte, tra i diversi profili di impugnazione, è stata chiamata a pronunciarsi proprio sulla funzionalità della condanna in sede penale sul rapporto lavorativo.

La Corte d'Appello di Roma aveva ritenuto non solo provata la sussistenza dei fatti storici addebitati al lavoratore ma anche del loro disvalore sociale idonea a recidere il vincolo fiduciario circa le aspettative del datore di un puntuale adempimento dell'obbligazione lavorativa.

La Suprema Corte, con l'ordinanza n. 12098 del 06.05.2024 ha confermato sul punto la sentenza e precisando che la condotta illecita extra lavorativa è suscettibile di rilievo disciplinare poiché il lavoratore *non è solo tenuto a fornire la prestazione lavorativa richiesta ma anche, quale obbligo accessorio, a non porre in essere fuori dall'ambito lavorativo, comportamenti tali da ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro o compromettere il rapporto fiduciario con lo stesso*".

Tra i precedenti richiamati in motivazione c'è l'ordinanza n. 28368 del 15 ottobre 2021, che si può leggere in *Labor*, www.rivistalabor.it, 30 novembre 2021, con nota di V. A. POSO, *La valutazione disciplinare dei comportamenti extralavorativi penalmente rilevanti e la giusta causa di licenziamento in caso di sentenza di condanna non definitiva*.

Gli ermellini precisano come tali condotte, ove connotate da caratteri di gravità, possono anche determinare l'irrogazione della sanzione espulsiva ricordando come una condotta come quella contestata (spaccio di sostanze stupefacenti) sia non solo idonea a scuotere la fiducia ma, altresì, a far ritenere al datore la continuazione del rapporto pregiudizievole agli scopi aziendali.

Ciò che occorre, dunque, considerare non è unicamente la condotta tenuta dal lavoratore e la sua possibile reiterazione ma anche il disvalore sociale di tale condotta e la violazione del

minimo etico. In quest'ultimo caso, ovvero laddove si tratti di condotta grave con possibile impatto negativo nel luogo di lavoro, è possibile, per il datore, procedere con l'interruzione del rapporto. In questo caso, ed in presenza di tali elementi, il licenziamento sarà privo di censure.

Occorre considerare, in ogni caso, che l'operazione che il datore di lavoro è chiamato ad effettuare non è certamente agevole posto che si tratta di un giudizio prognostico *ex ante* che, tuttavia, deve considerare tutti gli elementi di fatto che non sempre sono nella disponibilità del datore di lavoro e che, laddove non correttamente valutati, possono, invece, portare ad una declaratoria di illegittimità del licenziamento.

Alessandro Tonelli, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 6 maggio 2024, n. 12098](#)