

## Rilevanza della condotta extralavorativa nel licenziamento per giusta causa

di S. Grivet Fetà - 20 aprile 2025

La sentenza in commento, Cass., 11 dicembre 2024, n. 31866, esamina la fattispecie del licenziamento per giusta causa intimato non a seguito di condotte inadempienti sul piano lavorativo, bensì come conseguenza di fatti intervenuti in un ambito extra-lavorativo.

Nel caso in esame, un lavoratore con mansioni di conducente di autobus di linea veniva condannato in sede penale, in via definitiva, per i reati di violenza sessuale, maltrattamenti familiari e lesioni personali; la società datrice di lavoro intimava il licenziamento per giusta causa, fondando il recesso non soltanto sulla gravità intrinseca dei reati, ma anche sulla mansione del dipendente, che essendo obbligato al costante contatto con il pubblico avrebbe creato una situazione di elevato rischio di compromissione della correttezza dei rapporti con gli utenti del servizio e anche della loro sicurezza. Infine, il datore di lavoro prendeva espressamente in considerazione l'esistenza di precedenti disciplinari in capo al dipendente, tutti per episodi di insubordinazione e perdita di controllo, per avvalorare il giudizio prognostico negativo sul futuro corretto adempimento, senza dimenticare che la particolare natura dell'attività svolta avrebbe esposto la società, in caso di condotte irrispettose del dipendente, sia a responsabilità risarcitorie nei confronti del pubblico sia ad un irreparabile danno all'immagine.

Il tema del licenziamento per giusta causa intimato per condotte extralavorative è oggetto di numerose pronunce giurisprudenziali e di una particolare considerazione posto che tale recesso, pur attuandosi necessariamente nelle forme del licenziamento disciplinare, non ne ha le caratteristiche ontologiche. La considerazione disciplinare in senso stretto, infatti, è quella che insiste sul piano dell'inadempimento contrattuale agli obblighi propri del rapporto di lavoro (Tonelli, *Licenziamento e condotta extralavorativa di rilievo penale*, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 13 settembre 2024); nel caso di condotta extralavorativa, viceversa, la considerazione è soggettiva, ma non propriamente disciplinare, posto che attiene ad una sorta di «*inidoneità professionale del lavoratore, inidoneità che, prescindendo dai profili prettamente tecnici o fisici, sia ricollegata a quel complesso di qualità morali e/o di immagine della persona, di per sé richieste per lo svolgimento di quel determinato tipo di attività*» (Tamburro, *La condotta extralavorativa per precedenti penali risalenti non giustifica il licenziamento per giusta causa*, in *MGL*, n. 3/2024, 612).

Come correttamente ricostruito da Cass., 31 luglio 2015, n. 16268, la giurisprudenza, nonostante l'esistenza in dottrina di un'opinione restrittiva che afferma la totale irrilevanza, ai fini della valutazione dei presupposti del recesso per giusta causa, di qualunque condotta del dipendente che non abbia collegamenti con il rapporto di lavoro e l'adempimento della prestazione, si è sempre orientata sulla posizione di minor rigore, per cui «*la condotta illecita extralavorativa è 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 materiali del datore di lavoro o comprometterne il rapporto fiduciario*».

Tuttavia, è stato sempre affermato dalla giurisprudenza che una condotta extralavorativa, per poter essere posta a base del licenziamento per giusta causa del dipendente, deve essere munita non solo del carattere di gravità che normalmente integra la fattispecie in caso di inadempimento agli obblighi lavorativi veri e propri, ma anche di un'oggettiva rilevanza, da valutarsi in concreto caso per caso, che la renda irrimediabilmente lesiva del vincolo di fiducia tra datore di lavoro e dipendente. Del resto, così come la nozione di giusta causa di cui all'art. 2119 c.c. costituisce per eccellenza una clausola elastica che la giurisprudenza deve declinare nel caso di specie con un'operazione di sussunzione, ugualmente e a maggior ragione la condotta extralavorativa dev'essere valutata nella situazione specifica e concreta, per determinarne l'idoneità o meno a costituire ragione di interruzione del vincolo di fiducia e dunque del rapporto di lavoro (De Luca-Zilla, *La rilevanza del comportamento extralavorativo come "giusta causa" di licenziamento*, in *IlSole24Ore*, 5 marzo 2025).

La declinazione e l'applicazione concreta dei suddetti principi, riservate in via esclusiva al giudice di merito come ripetutamente e costantemente confermato dalla Suprema Corte, sono state tuttavia oggetto di molteplici valutazioni in sede di legittimità, laddove la Cassazione ha verificato la corretta interpretazione dei criteri generali.

Così, la giurisprudenza ha affermato che la condotta di minaccia grave, che se pronunciata all'interno dell'ambiente lavorativo ha senz'altro una rilevanza tale da rendere impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro, assume diversa considerazione se interviene in un contesto estraneo al rapporto di lavoro e alle relazioni che ivi si instaurano, tanto da non apparire idonea, in questo secondo caso, a ripercuotersi negativamente sul vincolo di fiducia tra le parti (Cass., 26 marzo 2019, n. 8390).

Diversa considerazione hanno trovato le condotte del dipendente connesse alla detenzione o al traffico di sostanze stupefacenti, laddove la giurisprudenza di legittimità si è dedicata ad un'analisi approfondita della gravità delle condotte per come emerse in sede di accertamento penale, spingendosi ad esaminare con estremo dettaglio la ripercussione concreta che sul rapporto di lavoro avrebbero potuto avere le diverse situazioni.

La Suprema Corte ha quindi ritenuto illegittimo il licenziamento intimato al dipendente che, fermato ad un controllo stradale, era stato trovato in possesso di una quantità di eroina considerata poi, all'esito del procedimento penale, come limitata all'utilizzo personale e non detenuta ai fini di spaccio (Cass., 7 maggio 2024, n. 12306): in particolare, l'ordinanza ha sottolineato come, ferma restando l'indipendenza tra procedimento penale e procedimento disciplinare e dunque la possibilità di valutazione sul piano lavoristico della condotta oggetto di provvedimento di archiviazione, pur tuttavia l'esclusione della natura di reato ridimensiona la gravità di una condotta extralavorativa, rendendola inidonea a ledere il vincolo fiduciario se, come nel caso di specie, non erano stati dimostrati danni derivati dalla vicenda all'immagine e alla reputazione del datore di lavoro.

Viceversa, la Suprema Corte ha ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa intimato al dipendente trovato in possesso di quantità di sostanze stupefacenti tali da configurare il reato di spaccio, posto che tale tipo di delitto implica, per la sua natura, il contatto abituale dell'autore con ambienti criminali, tratto certamente idoneo a far venire meno la fiducia del datore di lavoro, a maggior ragione stante la sua natura di ente universitario, soggetto dun-

que deputato per eccellenza all'educazione e alla trasmissione della cultura della legalità (Cass., 4 gennaio 2024, n. 267).

Di particolare interesse è l'ordinanza Cass., 15 ottobre 2021, n. 28368 (con nota di Poso, *La valutazione disciplinare dei comportamenti extralavorativi penalmente rilevanti e la giusta causa di licenziamento in caso di sentenza di condanna non definitiva*, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 30 novembre 2021), la quale, sempre a fronte di una condotta di produzione, traffico e detenzione di sostanze stupefacenti, ha ritenuto legittimo il licenziamento, nonostante non vi fosse ancora una pronuncia penale passata in giudicato e malgrado il contratto collettivo applicabile richiedesse tale ultimo presupposto per poter fondare il recesso su un accertamento di reato effettuato in sede penale. La Suprema Corte ha infatti ritenuto che, stante la natura di clausola generale ed elastica della giusta causa di licenziamento, ben può essere corretta, se coerente e adeguatamente motivata, la statuizione del giudice di merito che ritenga la situazione idonea a ledere il rapporto di fiducia tra le parti, anche in un momento antecedente al passaggio in giudicato della sentenza penale, in considerazione ponderata di tutte le circostanze del contesto.

Tornando alla sentenza in commento, è importante ricordare che, in precedenza, la Suprema Corte si era già pronunciata su casi del tutto simili, di licenziamento intimato per giusta causa in conseguenza della condanna del dipendente per il reato di maltrattamenti in famiglia. In particolare, con la sentenza Cass., 10 settembre 2018, n. 21958, era stato ritenuto illegittimo il licenziamento intimato ad un dipendente condannato per tali delitti, e ciò considerando da una parte l'assenza di precedenti disciplinari rilevanti, e dall'altra la valorizzazione, nell'accertamento in sede penale, delle circostanze di contesto nelle quali erano stati commessi i reati, tali da fare ritenere che le condotte riguardassero un ambito talmente specifico, personale e limitato da non potersi riflettere, pur nel loro oggettivo disvalore, sul rapporto di lavoro.

Anche Cass., 24 luglio 2023, n. 22077, ha ritenuto illegittimo il licenziamento intimato al lavoratore condannato per il reato di maltrattamenti in famiglia, valorizzando, in questo caso, non soltanto l'assenza di precedenti disciplinari nel lungo rapporto di lavoro e l'insussistenza di qualunque elemento che potesse far pronosticare condotte aggressive e violente da parte del dipendente, ma anche la posizione organizzativa ricoperta (operaio metalmeccanico di linea), priva di contatti col pubblico, di rilevanza verso l'esterno e di evidenza tale da creare possibili lesioni di immagine e reputazione all'azienda.

Al contrario, Cass., 3 aprile 2024, n. 8728, ha ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa del dipendente, collaboratore tecnico scolastico e autista di scuolabus, condannato in via definitiva per aver procurato volontariamente l'interruzione di gravidanza della propria compagna, confermando come corretta la lettura del giudice di merito che aveva valorizzato sia la gravità della condotta, sia l'idoneità della stessa a far venire meno la fiducia datoriale in un soggetto che avrebbe dovuto lavorare in ambito educativo e a contatto con persone minori, sia l'oggettiva lesione dell'immagine aziendale derivata dalla risonanza mediatica della vicenda.

A pochi mesi di distanza dall'ultima pronuncia menzionata giunge dunque la sentenza in commento, ove ugualmente la natura della mansione di contatto col pubblico e di evidenza verso l'esterno ha guidato la decisione di merito, confermata in sede di legittimità, circa

l'impossibile prosecuzione del rapporto di lavoro e l'irrimediabile lesione del vincolo di fiducia. La Suprema Corte, peraltro, afferma l'irrelevanza del percorso riabilitativo e di buona condotta tenuto dal lavoratore successivamente alla commissione dei reati, posto che la gravità della condotta ai fini del licenziamento deve essere valutata al momento dei fatti, come idoneità degli stessi a ledere da una parte il vincolo di fiducia, dall'altro l'immagine e la reputazione aziendale.

La sentenza si sofferma sulla natura dei reati commessi dal dipendente, caratterizzati non solo da abitudine e reiterazione nel tempo, ma anche da un sistematico disprezzo dell'altrui dignità mediante condotte di violenza e sopraffazione; a ciò, si collega la valutazione delle mansioni concrete del lavoratore, da effettuarsi in situazioni stressanti come la circolazione nel traffico e a costante contatto con gli utenti, tali da generare una prognosi negativa circa l'affidabilità del dipendente nel non tenere condotte scorrette anche durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, cosa che, del resto, era avvenuta già in passato ed era stata cristallizzata in precedenti sanzioni disciplinari per fattispecie di insubordinazione e perdita di controllo.

Nel panorama di approfondimento giurisprudenziale sopra ricostruito, nel quale è intervenuta la sentenza in commento riaffermando i principi già consolidati, risulta chiara la labilità del confine tra affermazione del principio di diritto e verifica della fattispecie in fatto: si tratta, infatti, di uno dei non rari ambiti giuslavoristici nel quale la considerazione della vicenda concreta è essenziale per determinare l'integrazione o meno della fattispecie astratta. Come visto, a fronte di fattispecie del tutto sovrapponibili a livello generale, quali i reati connessi alla detenzione e al traffico di sostanze stupefacenti e quelli di maltrattamenti e lesioni in ambito familiare, la Suprema Corte è giunta in alcuni casi ad affermare e in altri a negare la legittimità del licenziamento, valorizzando talora i dettagli concreti della condotta delittuosa, talaltra la posizione organizzativa del dipendente e la sua idoneità a ledere l'immagine datoriale.

In conclusione, emerge che, pur a fronte di una valutazione che dovrebbe per eccellenza riguardare l'universalità dei valori sociali condivisi e l'immutabilità del cd. minimo etico, la considerazione della sussistenza di tali presupposti per fondare il licenziamento appare quanto mai connessa a valutazioni specifiche e strettamente collegate ad ogni singolo caso concreto.

Sabrina Grivet Fetà, dottore di ricerca e avvocato specialista in Reggio Emilia

Visualizza il documento: [Cass., 11 dicembre 2024, n. 31866](#)