

Condotte illecite poste in essere nel pregresso rapporto di lavoro legittimano il licenziamento per giusta causa nel successivo rapporto con il medesimo datore

di M. Aiello - 19 maggio 2025

L'ordinanza in commento, Cass., 18 febbraio 2025 n. 4227, affronta la questione di legittimità del licenziamento irrogato per giusta causa, nel rapporto di lavoro in corso, ad un «portalelettere» che, ben oltre la semplice mancata evasione, sottrae, manomette ed occulta un ingente mole di corrispondenza, «7961 pezzi», nello svolgimento del rapporto di lavoro pregresso con il medesimo datore di lavoro.

Nel caso di specie, la Corte di merito territorialmente competente accoglie il reclamo del datore di lavoro contro la sentenza del giudice di prime cure che accoglie l'impugnativa del licenziamento disciplinare per giusta causa.

A tal fine, ritiene, in primo luogo, irrilevante che la condotta illecita del lavoratore fosse temporalmente riferibile al pregresso rapporto di lavoro, oramai concluso, con il medesimo datore di lavoro e per le stesse mansioni svolte nel rapporto di lavoro in corso e in secondo luogo, ritiene irrilevanti le giustificazioni di disagio familiare e psico fisico, non assimilabili ad incapacità di intendere e volere, addotte dal dipendente per scongiurare la sanzione espulsiva.

Ciò che rileva e legittima il licenziamento per giusta causa è la consapevolezza e la volontarietà della condotta illecite del lavoratore, mai contestata dal ricorrente e pacificamente accertata, che sottrae, manomette e infine occulta la corrispondenza assegnata.

Ricorre in cassazione il lavoratore licenziato censurando la pronuncia per violazione e falsa applicazione di svariate norme contrattuali di settore (art 53 comma 4, art. 56 comma 6 e art 80) e legislative (artt. 2104, 2015, 2106, 2019 cc) nonché per omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio mai specificato.

In particolare, la Corte del reclamo, da un lato, avrebbe erroneamente configurato la condotta illecita pregressa non come «fatto esterno» al rapporto di lavoro e, dall'altro, non avrebbe valutato le circostanze personali che inficiano la coscienza e volontà del lavoratore nella commissione del c.d. fatto esterno. Non risultano elementi prognostici idonei a far dubitare il corretto adempimento degli obblighi futuri del lavoratore.

Sulla natura extralavorativa delle condotte illecite del lavoratore si rinvia per approfondimenti a MUGNAI , nota a [Cass., 24 luglio 2023, n. 22077](#) *La condotta extra lavorativa non costituisce giusta causa di licenziamento quando non sia idonea ad incidere sul vincolo fiduciario* in [www.rivistalabor.it](#), 30 Ottobre 2023 e GRIVET FETA', nota a Cass., 11 dicembre 2024, n. 31866 *Rilevanza della condotta extralavorativa nel licenziamento per giusta causa* in [www.rivistalabor.it](#) 20 Aprile 2025.

La Suprema Corte, in linea con i giudici del reclamo, configura la condotta di sottrazione, manomissione e mancato recapito attuata nel precedente rapporto di lavoro *una «totale negazione della prestazione a lui affidata in virtù delle mansioni svolte»* e afferma

l'infondatezza delle censure sollevate dal ricorrente con esplicito richiamo alla consolidata giurisprudenza formatasi su fattispecie analoga (Cass. 428/2019).

La richiamata pronuncia di legittimità afferma il principio di diritto secondo cui è legittimo il licenziamento per giusta causa conseguente alla lesione del vincolo fiduciario per effetto di condotte del lavoratore estranee al rapporto di lavoro in atto non attinenti alla vita privata del lavoratore e non necessariamente successiva all'instaurazione del rapporto, a condizione che, in tal caso, si tratti di comportamenti appresi dal datore di lavoro dopo la conclusione del contratto di lavoro a cui sono imputabili e non compatibili con il grado di affidamento richiesto dalle mansioni assegnate e dal ruolo rivestito dal dipendente nell'organizzazione aziendale.

Tale consolidato principio è ampiamente applicabile al caso di specie in cui il portalettere ricorrente pone in essere la condotta illecita durante il pregresso rapporto e il datore di lavoro ne ha conoscenza soltanto successivamente alla sua conclusione durante il nuovo rapporto di lavoro costituito per effetto della conciliazione novativa per le stesse mansioni svolte nella condotta sanzionata.

Il lavoratore non ha semplicemente inevaso la consegna della corrispondenza tale da giustificare una sanzione meno grave ma ha dolosamente sottratto, manomesso e occultato il grave inadempimento. La giusta causa di licenziamento del lavoratore è ravvisabile nella gravità della condotta tenuta consapevolmente e volontariamente in violazione di un elevato affidamento che le mansioni svolte dal portalettere fuori ufficio e al di fuori di qualunque possibile controllo diretto del datore di lavoro generano nel datore di lavoro. Il datore di lavoro non può più confidare che in futuro in situazione di difficoltà il lavoratore porrà in essere condotte lavorative rispettose dei suoi doveri.

Non rilevano le difficoltà familiari e psico fisiche che avrebbe dovuto volontariamente e consapevolmente risolvere e non aggravare violando gli obblighi lavorativi.

Le circostanze personali documentate dal lavoratore non escludono la gravità della condotta lesiva del vincolo fiduciario oramai compromesso, né escludono il dolo del lavoratore, come configurato dalle norme collettive contestate, nella valutazione della proporzionalità della sanzione disciplinare legittimamente irrogata.

In conclusione, la pronuncia annotata evidenzia la rilevanza disciplinare delle condotte illecite pregresse sul successivo rapporto di lavoro solo se conosciute dal datore di lavoro dopo la stipula del nuovo contratto di lavoro ed evidenzia altresì il loro impatto sul vincolo fiduciario, a rischio compromissione, del rapporto di lavoro in essere.

Maria Aiello, dirigente tecnologo CNR, responsabile Istituto di bioimmagini e sistemi biologici complessi, sede di Catanzaro

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 18 febbraio 2025, n. 4227](#)