



Licenziamento legittimo reati commessi al di fuori dell'ambiente di lavoro

Corte di Cassazione Sez. Lavoro
Sentenza n.776/2015

Depositata il 19/01/2015

La condanna in sede penale per fatti non attinenti al lavoro può legittimare il licenziamento del dipendente.

Chiamata a pronunciarsi sulla questione del licenziamento di un lavoratore dipendente di società privata ma svolgente un servizio di pubblica utilità, la Corte afferma che una condotta illecita estranea alle mansioni del lavoratore subordinato può assumere rilievo disciplinare, poiché il dipendente è assoggettato non solo all'obbligo di rendere la prestazione lavorativa, bensì agli obblighi accessori di comportamento extralavorativo, tale da non ledere né gli interessi morali e patrimoniali del datore di lavoro, né la fiducia che, in diversa misura ed in diversa forma, lega le parti di un rapporto di durata.



Per questo aspetto, se comportamenti illeciti del dipendente possono essere considerati di minore entità in Aziende svolgenti un'attività puramente privatistica (e quindi non giustificare la sanzione del licenziamento), diversamente, nei casi in cui l'attività svolta dal Datore consista nell'espletamento di un servizio pubblico, ancorché in regime giuridico privatistico, gli stessi possono rompere il legame fiduciario alla base del rapporto di lavoro.

Pubblichiamo di seguito il testo della sentenza n. 776/2015.

SENTENZA

sul ricorso 9837-2012 proposto da: POSTE ITALIANE SPA, - società con socio unico - in persona del Presidente del Consiglio di Amministrazione e legale rappresentante,

contro *Omissis*, controricorrente

avverso la sentenza n. 1711/2011 della CORTE D'APPELLO di NAPOLI del 3/3/2011, depositata il 15/04/2011;

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza del 15 aprile 2011 la Corte d'appello di Napoli, in riforma della decisione emessa dal Tribunale, dichiarava l'illegittimità del licenziamento intimato il 27 ottobre 2004 dalla s.p.a. Poste italiane al dipendente *Omissis* in conseguenza di una **sentenza penale di condanna per usura ed estorsione**.

La Corte d'appello negava che i detti reati potessero interrompere il vincolo fiduciario necessariamente intercorrente fra datore e prestatore di lavoro, avuto riguardo alle circostanze concrete. La continua disponibilità di posta pregiata da parte del *Omissis* era genericamente affermata dalla s.p.a. Poste italiane, insieme al discredito che la stessa poteva aver sofferto a causa della detta sentenza di condanna e ad una negativa incidenza della presenza del lavoratore nei locali aziendali.

Rilevanti, ai fini dell'incidenza dei fatti realizzati in ambito extralavorativo, erano le concrete circostanze della durata ultraventennale del rapporto, della mancanza di precedenti disciplinari e dell'ambito ben delimitato in cui erano stati commessi i reati.

Contro questa sentenza ricorre per cassazione la s.p.a. Poste italiane. Resiste l'intimato con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con unico motivo la ricorrente lamenta la violazione degli artt. 1362, 1364, 2106, 2119 cod. civ., 7 L. 20 maggio 1970 n. 300, 1 e 2 L. 15 luglio 1966 n. 604, 81, 629, 644 cod. pen. e vizi di motivazione, per avere la Corte d'appello ignorato l'idoneità dei fatti, accertati definitivamente dal giudice penale a carico dell'attuale controricorrente, a ledere il legame fiduciario necessariamente intercorrente tra datore e prestatore di lavoro, specie considerando "la natura dell'attività svolta da Poste italiane (attività di gestione, deposito ed affidamento del credito, oltre all'attività, ormai preponderante, di intermediazione bancaria e quella di trasporto e consegna di posta, posta pregiata, assegni, carte di credito, ecc.)", e la potenziale destabilizzazione dell'ambiente lavorativo. Il motivo è fondato.

Anche una condotta illecita, estranea all'esercizio delle mansioni del lavoratore subordinato può avere un rilievo disciplinare poiché il lavoratore è assoggettato non solo all'obbligo di rendere la prestazione bensì anche agli obblighi accessori di comportamento extralavorativo, tale da non ledere né gli interessi morali e patrimoniali del datore di lavoro né la fiducia che, in diversa misura e in diversa forma, lega le parti di un rapporto di durata.

Detta condotta illecita comporta la sanzione espulsiva soltanto se presenti caratteri di gravità che debbono essere apprezzati, tra l'altro, in relazione alla natura dell'attività

svolta dall'impresa datrice di lavoro, attività in cui s'inserisce la prestazione resa dal lavoratore subordinato. Comportamenti illeciti di questo, che possono essere considerati non di gravità tale da giustificare l'espulsione da un'azienda svolgente un'attività puramente privatistica, possono al contrario rompere il legame fiduciario ed il connesso requisito di affidabilità che sta alla base di un rapporto di lavoro costituito per l'espletamento di un servizio pubblico, ancorché in regime giuridico privatistico.

E' infatti noto che l'attività, dello Stato o degli enti pubblici, intesa a soddisfare pubblici interessi, assunti nei fini dei medesimi soggetti pubblici, può essere svolta attraverso attività costituenti diretta manifestazione dell'autorità degli stessi soggetti ossia come attività della pubblica amministrazione, che si trova in posizione di supremazia nell'interesse generale della collettività, **oppure attraverso un'attività privatistica, caratterizzata dalla posizione di parità del soggetto, che opera per la soddisfazione dell'interesse pubblico**, e soggetti collaboratori ovvero fruitori del servizio. Quest'attività privatistica può essere svolta, come avviene spesso e in particolare per il servizio postale, mediante la costituzione di società con capitale prevalentemente o totalmente pubblico.

La natura privatistica di questi soggetti societari spiega perché essi debbano operare in regime di concorrenza oppure perché siano assoggettati al comune regime della contribuzione previdenziale (Cass. 10 dicembre 2013 n. 27513) o delle garanzie legislative a tutela dei lavoratori contro situazioni di precariato (Cass. 18 ottobre 2013 n. 23702).

Tuttavia l'impegno di capitale pubblico e la pubblicità del fine perseguito, che sottomettono l'attività svolta ai principi di imparzialità e di buon andamento di cui agli artt. 3 e 97 Cost., non è senza riflesso nei doveri gravanti sui lavoratori dipendenti, che debbono assicurare affidabilità, nei confronti del datore di lavoro e dell'utenza, anche nella condotta extralavorativa. Esattamente perciò il primo giudice ritenne che una condanna definitiva per usura ed estorsione ostasse al proseguimento del rapporto di lavoro con l'agente postale ed erroneamente il giudice d'appello si è espresso in senso contrario, così obliterando la peculiarità del lavoro reso in regime privatistico ma per un servizio pubblico, e si è riferito a circostanze estrinseche di assai limitato rilievo attenuante ma certamente non esimente. Cassata la sentenza impugnata, la non necessità di nuovi accertamenti ed apprezzamenti di fatto permettono di decidere nel merito col rigetto della domanda originaria.

Le spese possono essere compensate in considerazione dell'incertezza iniziale della lite, che quasi sempre si connette all'interpretazione-applicazione di una clausola generale come quella di giustificato motivo di licenziamento e che spiega l'alternativo esito dei gradi di merito.

PQM

La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata, decidendo nel merito, rigetta la domanda. Spese compensate per l'intero processo.

Così deciso in Roma, il 26 novembre 2014

Il presidente estensore

Federico Roselli