



***Licenziamento per giusta causa:
il rapporto di fiducia può venir meno
anche per condotte precedenti al contratto
(Cass. sez. Lavoro 10 gennaio 2019 n.428)***

L *e condotte extralavorative che possono assumere rilievo ai fini dell'integrazione della giusta causa di licenziamento afferiscono non alla sola vita privata in senso stretto bensì a tutti gli ambiti nei quali si esplica la personalità del lavoratore e non devono essere necessariamente successive all'instaurazione del rapporto, sempre che si tratti di comportamenti appresi dal datore dopo la conclusione del contratto e non compatibili con il grado di affidamento richiesto dalle mansioni assegnate al dipendente e dal ruolo da quest'ultimo rivestito nell'organizzazione aziendale.*

In tal senso si è espressa la Corte di Cassazione con **sentenza n. 428 del 10 gennaio 2019**, la quale ha confermato la decisione della Corte territoriale che aveva attribuito rilevanza a condotte tenute in epoca antecedente all'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro e, dopo averle ritenute provate, le aveva considerate idonee (in ragione della loro gravità) a giustificare il licenziamento per **giusta causa**, **prescindendo dal definitivo accertamento della responsabilità penale**.

Nel caso specifico, il lavoratore ricorrente veniva licenziato per giusta causa dopo aver ricevuto un'ordinanza di custodia cautelare per aver consentito sgravi indebiti di cartelle esattoriali ai tempi in cui lavorava presso altra società. Il dipendente si opponeva a quest'ultimo licenziamento, contestando la decisione del datore di lavoro in quanto non fondata su di una condanna passata in giudicato (l'azienda aveva effettuato il licenziamento senza attendere l'esito del processo) e relativa inoltre a fatti precedenti l'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro.

L'impugnazione del lavoratore è stata però rigettata in Appello e in Cassazione. In particolare, la Corte di Cassazione, partendo dal principio generale secondo cui è ravvisabile una **giusta causa di licenziamento ogniqualvolta venga irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario che è alla base del rapporto**, afferma che la fiducia (che è fattore condizionante la permanenza del medesimo) può essere compromessa non solo in conseguenza di specifici inadempimenti contrattuali ma anche in ragione di condotte extralavorative che, seppure tenute al di fuori dell'azienda e dell'orario di lavoro e non direttamente riguardanti l'esecuzione della prestazione, siano tali da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario tra le parti qualora abbiano un riflesso, sia pure soltanto potenziale ma oggettivo, sulla funzionalità del rapporto e



compromettano le aspettative d'un futuro puntuale adempimento dell'obbligazione lavorativa, in relazione alle specifiche mansioni o alla particolare attività.

La Corte conclude affermando altresì che non si può sostenere che la rilevanza delle condotte extralavorative antecedenti all'instaurazione del rapporto dovrebbe essere limitata ai fatti integranti fattispecie di reato e riconosciuta solo in presenza di una sentenza passata in giudicato che abbia accertato la responsabilità del dipendente, trovando applicazione l'orientamento, consolidato nella giurisprudenza di legittimità secondo cui «*il principio di non colpevolezza fino alla condanna definitiva sancito dall'art. 27 Cost., comma 2, concerne le garanzie relative all'attuazione della pretesa punitiva dello Stato, e non può quindi applicarsi, in via analogica o estensiva, all'esercizio da parte del datore di lavoro della facoltà di recesso per giusta causa in ordine ad un comportamento del lavoratore che possa altresì integrare gli estremi del reato, se i fatti commessi siano di tale gravità da determinare una situazione di improseguibilità, anche provvisoria, del rapporto, senza necessità di attendere la sentenza definitiva di condanna; tuttavia, il giudice davanti al quale sia impugnato un licenziamento disciplinare intimato per giusta causa a seguito del rinvio a giudizio del lavoratore con l'imputazione di gravi reati potenzialmente incidenti sul rapporto fiduciario - ancorchè non commessi nello svolgimento del rapporto - deve accertare l'effettiva sussistenza dei fatti riconducibili alla contestazione, idonei ad evidenziare, per i loro profili soggettivi ed oggettivi, l'adeguato fondamento di una sanzione disciplinare espulsiva, mentre non può ritenere integrata la giusta causa di licenziamento sulla base del solo fatto oggettivo del rinvio a giudizio del lavoratore e di una ritenuta incidenza di quest'ultimo sul rapporto fiduciario e sull'immagine dell'azienda» (Cass. n. 18513/2016 che richiama Cass. n. 29825/2008).*

Licenziamento per giusta causa

Il licenziamento per giusta causa è un **licenziamento** disciplinare per ragioni talmente gravi da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro per neanche un giorno: **avviene perciò in tronco e senza preavviso.**

Publichiamo di seguito un estratto della sentenza in commento.

FATTI di CAUSA

Il giudice d'appello ha evidenziato che erano stati contestati plurimi episodi dai quali emergeva che l'A., cooperando con altri dipendenti dell'unità operativa di Palmi, ove all'epoca prestava servizio, nonché con personale dell'Agenzia delle Entrate, aveva disposto o comunque consentito sgravi indebiti di cartelle esattoriali, in alcuni casi sollecitati dal privato, il quale corrispondeva al funzionario infedele una somma inferiore all'importo effettivamente dovuto; in altri in danno dell'ignaro contribuente, che aveva già corrisposto le somme necessarie per estinguere il debito al proprio commercialista, il quale tratteneva per sé l'eccedenza.

Per la cassazione della sentenza ha proposto ricorso A.F. sulla base di due motivi, ai quali ha opposto difese l'ADER - Agenzia delle Entrate Riscossione- successore di Equitalia Servizi s.p.a.

RAGIONI DELLA DECISIONE

Da tempo questa Corte ha affermato che è ravvisabile una giusta causa di licenziamento ogniqualvolta venga irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario che è alla base del rapporto,

perché il datore di lavoro deve poter confidare sulla leale collaborazione del prestatore e sul corretto adempimento delle obbligazioni che dal rapporto scaturiscono a carico di quest'ultimo. La fiducia, che è fattore condizionante la permanenza del rapporto, può essere compromessa, non solo in conseguenza di specifici inadempimenti contrattuali, ma anche in ragione di condotte extralavorative che, seppure tenute al di fuori dell'azienda e dell'orario di lavoro e non direttamente riguardanti l'esecuzione della prestazione, nondimeno possono essere tali da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario tra le parti qualora abbiano un riflesso, sia pure soltanto potenziale ma oggettivo, sulla funzionalità del rapporto e compromettano le aspettative d'un futuro puntuale adempimento dell'obbligazione lavorativa, in relazione alle specifiche mansioni o alla particolare attività (cfr. fra le più recenti Cass. n. 24023/2016 e Cass. n. 17166/2016).

Se, dunque, la giusta causa è ravvisabile anche in relazione a fatti estranei all'obbligazione contrattuale, purché idonei ad incidere sul vincolo fiduciario, “a maggior ragione assume rilevanza ai suddetti fini la condotta tenuta dal lavoratore in un precedente rapporto, tanto più se omogeneo a quello in cui il fatto viene in considerazione” (Cass. n. 15373/2004 che ha ritenuto legittimo il licenziamento di un dipendente di banca rinviato a giudizio per reati commessi in occasione di un pregresso rapporto di lavoro intercorso con altro istituto di credito).

In altri termini le condotte extralavorative che possono assumere rilievo ai fini dell'integrazione della giusta causa afferiscono non alla sola vita privata in senso stretto bensì a tutti gli ambiti nei quali si esplica la personalità del lavoratore e non devono essere necessariamente successive all'instaurazione del rapporto, sempre che si tratti di comportamenti appresi dal datore dopo la conclusione del contratto e non compatibili con il grado di affidamento richiesto dalle mansioni assegnate al dipendente e dal ruolo da quest'ultimo rivestito nell'organizzazione aziendale.

La Corte territoriale ha attribuito rilevanza a condotte tenute in epoca antecedente all'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro e, dopo averle ritenute provate, le ha considerate idonee in ragione della loro gravità a giustificare il licenziamento per giusta causa, prescindendo dal definitivo accertamento della responsabilità penale. Poiché il dispositivo della sentenza è conforme a diritto il ricorso deve essere rigettato, potendo questa Corte limitarsi ad integrare la motivazione, nei termini sopra esposti, ex art. 384 c.p.c., comma 4.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità liquidate in Euro 6.000,00 per competenze professionali, oltre al rimborso delle spese prenotate a debito.