

# LICENZIAMENTO PER FATTI EXTRALAVORO

**GIOVANNI MAGLIARO**

*Con la sentenza n.26679 del 10 novembre 2017 la Cassazione ribadisce alcuni importanti principi in merito alla rilevanza di condotte extralavorative ai fini del licenziamento per giusta causa di un lavoratore. Poste Italiane Spa aveva licenziato per giusta causa un dipendente asserendo che lo stesso avrebbe verosimilmente destinato a terzi un quantitativo di hashish a lui sequestrato. Secondo la Società datrice tale condotta, pur se non strettamente connessa con l'attività lavorativa, aveva leso in modo irreparabile il rapporto fiduciario. La Corte d'Appello di Trento aveva dichiarato illegittimo il licenziamento intimato, condannando la Società alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento in suo favore a titolo risarcitorio di un'indennità commisurata a cinque mensilità dell'ultima retribuzione globale percepita. Così riformando la sentenza del primo giudice che aveva invece ritenuto la legittimità del licenziamento e rigettato tutte le domande del lavoratore. Poste Italiane Spa ha presentato ricorso per Cassazione sostenendo che la decisione della Corte d'Appello era errata perché non aveva riconosciuto la rottura del vincolo fiduciario col proprio dipendente. Non si era tenuto conto del contesto lavorativo in cui lo stesso era inserito (a contatto con decine di colleghi e con incarichi anche delicati in merito allo smistamento della posta) e del fatto che i comportamenti del lavoratore erano stati oggetto di condanna in sede penale. La Cassazione ha però respinto il ricorso ritenendo che la Corte di merito abbia fatto corretta applicazione dei principi di diritto in materia con riferimento ai criteri di individuazione tanto della giusta causa quanto di tutte le circostanze rilevanti ai fini del giudizio di proporzionalità.*



n. 145  
1 febbraio 2021

**I**l concetto di giusta causa non è limitabile all'inadempimento tanto grave da giustificare la risoluzione immediata del rapporto di lavoro ma è estensibile anche a condotte extralavorative che, tenute fuori dell'azienda e dell'orario di lavoro e non direttamente riguardanti l'esecuzione della prestazione lavorativa, possano essere tali da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario tra le parti.

Anche condotte concernenti la vita privata del lavoratore possono in concreto risultare idonee a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario, allorquando abbiano un riflesso sia pure solo potenziale sulla funzionalità del rapporto compromettendo le aspettative d'un futuro puntuale adempimento dell'obbligazione lavorativa in relazione alle specifiche mansioni o alla particolare attività.

Il lavoratore è tenuto non solo a fornire la prestazione richiesta, ma anche quale obbligo accessorio a non porre in essere, fuori dell'ambito lavorativo, comportamenti tali da ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro. Comunque è sempre necessario che si tratti di comportamenti che per la loro gravità siano suscettibili di scuotere irrimediabilmente la fiducia del datore di lavoro perché idonei, per le concrete modalità in cui si manifestino, ad arrecare un pregiudizio (anche non necessariamente di ordine economico) agli scopi aziendali. In particolare quando siano contrari alle norme dell'etica corrente e del comune vivere civile.

In ogni caso la giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e in particolare dell'elemento fiduciario dovendo il giudice valutare: da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità del profilo intenzionale; dall'altro, la proporzionalità tra tali fatti e la sanzione inflitta, per stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario, su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro, sia tale in concreto da giustificare la massima sanzione disciplinare.