

Comportamenti extralavorativi del dipendente e giusta causa obiettiva di licenziamento

CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE LAVORO

2 agosto 2010, n. 17969 — Pres. - Est. Foglia — P.M. Sepe (concl. diff.) — So. It. S.p.A. c. D.C.A. (Cassa con rinvio, App. Napoli, 26 maggio 2005)

Licenziamento - Licenziamento individuale - Comportamenti extralavorativi lesivi della idoneità morale allo svolgimento delle mansioni - Giusta causa di licenziamento - Sussistenza.

I comportamenti tenuti dal dipendente nella sua vita privata ed estranei all'esecuzione della prestazione lavorativa sono irrilevanti, a meno che essi non siano di tale natura da fare ritenere il dipendente inidoneo alla prosecuzione del rapporto, specie allorché, per le caratteristiche o per le peculiarità di questo, la prestazione lavorativa richieda un ampio margine di fiducia, ovvero possa incidere negativamente sull'immagine del datore di lavoro ().*

Fatto. — La sentenza di cui si chiede la cassazione ha accolto l'appello del D.C., di riforma della sentenza 2 aprile 2003 del Tribunale di Napoli, e ha annullato il licenziamento intimato all'appellante, ordinando alla società appellata la reintegrazione del ricorrente nel suo posto di lavoro con le ulteriori misure prescritte dall'art. 18 dello statuto dei lavoratori.

I motivi dell'appello sono stati giudicati infondati dalla Corte territoriale sulla base delle seguenti argomentazioni. È stata del tutto ignorata dalla Corte territoriale una lettera proveniente dallo stesso ricorrente con la quale questi aveva confessato che allorché era stata oggetto di perquisizione da parte della Guardia di Finanza, la sua auto si trovava all'interno dell'area di parcheggio aziendale; altrettanto ignorata è stata la lettera inviata dall'En. la quale dimostra che il ricorrente — dipendente della Società So., appaltatrice del servizio di mensa con mansioni di cuoco all'interno della mensa riservata ai dipendenti dell'En. appaltante — con la sua condotta penalmente rilevante, aveva messo a repentaglio il rapporto contrattuale esistente tra la società convenuta e l'En. la quale, già in passato aveva invitato l'azienda appaltatrice del servizio, ad allontanare il ricorrente non solo dalla mensa, ma anche da ogni altro immobile dell'En.

Quanto alla violazione dell'art. 2119 c.c., e art. 7 dello statuto dei lavoratori, la Corte territoriale non aveva valutato che il possesso di 4,5 kg. di tabacchi di contrabbando costituiva, all'epoca dei fatti, reato, in forza del d.p.r. n. 43 del 1973, artt. 292 e 293.

Avverso la sentenza della Corte di Appello, 26 maggio 2005, la Società So. It. ha proposto ricorso per cassazione affidato a due motivi, cui replica, con controricorso il ricorrente.

Diritto. — La ricorrente lamenta che il giudice di secondo grado non ha compiuto una adeguata valutazione complessiva delle risultanze istruttorie. In particolare, il medesimo giudice ha ritenuto del tutto irrilevante la circostanza del luogo ove era stata operata la perquisizione della Guardia di Finanza, ritenendola non decisiva ai fini della valutazione della legittimità o meno del licenziamento in esame, ritenendo detta circostanza attinente alla sfera prettamente privata del ricorrente, in quanto il quantitativo di tabacchi di contrabbando si trovava all'interno dell'autovettura di sua proprietà privata e non nei locali aziendali.

Ancora la Corte territoriale ha argomentato che la irrilevanza di detta circostanza è data anche dalla non contestazione al D.C. di altra condotta, diversamente da quanto affermato apoditticamente dal giudice di prime cure, quale quella di una eventuale sua presunta intenzione di farne commercio all'interno dei locali aziendali, circostanza non emersa neanche dalla esperienza istruttoria.

Carenze ulteriori della sentenza di appello riguardano la rilevanza del comportamento del ricorrente, sul rapporto di fiducia esistente tra le parti, in particolare in riferimento alla natura delle mansioni svolte dallo stesso ed all'area di competenze e responsabilità a lui spettanti.

Sotto quest'ultimo aspetto, manca ogni verifica circa una eventuale reiterazione o meno del comportamento del D.C., il che potrebbe incidere su una più compiuta valutazione della proporzionalità della sanzione rispetto alla infrazione, secondo il criterio dettato dall'art. 2106 c.c. In tale prospettiva giova tener presente la costante giurisprudenza di legittimità secondo la quale i com-

(*) Massima redatta a cura di questa rivista.

portamenti tenuti dal dipendente nella sua vita privata ed estranei all'esecuzione della prestazione lavorativa sono irrilevanti, a meno che essi non siano di natura tale da far ritenere il dipendente inidoneo alla prosecuzione del rapporto, specie allorché, per le caratteristiche, o per le peculiarità di questo, la prestazione lavorativa richieda un ampio margine di fiducia, ovvero possa incidere negativamente sulla immagine del

datore di lavoro (Cass. nn. 9590/2001; 15919/00 ecc.). Per i motivi che precedono, va cassata la sentenza di appello, in relazione ad entrambi i motivi esposti, mentre, a quest'ultimo orientamento, espressivo di un principio di diritto, dovrà attenersi il giudice del rinvio — che si individua nella Corte di appello di Napoli, in diversa composizione rispetto a quella che ha pronunciato la sentenza impugnata (*Omissis*).

NOTA

Il cuoco contrabbandiere: giusta causa oggettiva di licenziamento

1. - *Il caso.* — L'esaminata sentenza della Suprema Corte si pronuncia sul tema dell'incidenza dei comportamenti extralavorativi di un dipendente nell'ambito del rapporto di lavoro, confermando l'orientamento secondo il quale il licenziamento per giusta causa può essere legittimamente intimato anche a seguito di condotte del lavoratore estranee all'esecuzione della prestazione lavorativa, laddove esse si configurino idonee a compromettere il vincolo fiduciario, valutato, in relativo, rispetto alle mansioni affidate, ovvero laddove esse siano funzionali a ledere l'immagine del datore di lavoro. Nel caso di specie, un lavoratore, a seguito di perquisizione operata dalla Guardia di Finanza, veniva trovato in possesso di 4,5 kg. di tabacco di contrabbando.

In particolare, la merce era occultata all'interno dell'autovettura di proprietà del dipendente, lasciata in sosta nell'area di parcheggio aziendale di pertinenza della Società committente della datrice di lavoro del lavoratore medesimo. Quest'ultima era, infatti, appaltatrice del servizio mensa della società, presso i cui locali il lavoratore svolgeva mansioni di cuoco.

All'epoca dei fatti, il possesso di tale quantitativo di tabacco di contrab-

Sommario: 1. - Il caso. — 2. - Giusta causa e profili obiettivi. — 3. - Comportamenti extralavorativi del dipendente e giusta causa oggettiva di licenziamento. — 4. - Valutazione del comportamento extralavorativo ai fini della congruenza del provvedimento espulsivo.

bando configurava ipotesi di reato, ai sensi degli artt. 292 e 293 del d.p.r. n. 43 del 1973.

A seguito del ritrovamento del tabacco di contrabbando, l'appaltante, che già in precedenza aveva formulato richieste di allontanamento del lavoratore dai propri locali aziendali, aveva inviato alla società datrice di lavoro di costui una lettera di doglianza, prodotta in giudizio, dalla quale risultava che il comportamento penalmente rilevante del lavoratore aveva messo a repentaglio il rapporto contrattuale tra le due società. Pertanto, il lavoratore era licenziato per giusta causa.

Il licenziamento ritenuto legittimo in primo grado era, poi, travolto in appello con sentenza ora cassata con rinvio della pronuncia in esame.

2. - *Giusta causa e profili obiettivi* — Al fine di inquadrare corretta-

mente la fattispecie, occorre, anzitutto, prendere le mosse dall'art. 2119 c.c., che giustifica il recesso dal rapporto di lavoro «qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto».

Tale disposizione, che definisce il concetto di «giusta causa», ancor prima dell'entrata in vigore della l. n. 604/1966, è stata interpretata in senso ampio e, pertanto, ritenuta applicabile in tutti i casi nei quali venisse in evidenza, anche sul piano oggettivo, una condotta del lavoratore suscettibile di escludere ogni ulteriore interesse del recedente alla reciproca collaborazione.

Il concetto, così inteso, prescinde dalla natura della fattispecie concreta, che, pertanto, può rivestire tanto carattere soggettivo (come nelle ipotesi di inadempimento), quanto carattere obiettivo (ossia, quando sia la rilevanza di esigenze aziendali a giustificare l'immediato recesso).

L'interpretazione *de qua*, peraltro, appare coerente con il portato letterale della norma, che nemmeno menziona il termine «fiducia» e consente, dunque, all'interprete di svincolarsi da quell'orientamento giurisprudenziale che, restrittivamente, fa corrispondere la giusta

causa di recesso con la mera «lesione del vincolo fiduciario» (1).

La «causa» che non consente, neppure interinalmente, la prosecuzione del rapporto, ben può risiedere, infatti, in evenienze attinenti alla persona del lavoratore, indifferenti sul piano negoziale, ovvero «altre» rispetto a condotte concretizzanti inadempimento delle obbligazioni poste a carico di esso in dipendenza del rapporto di lavoro, ma, nondimeno, suscettibili di esplicitare una efficacia lesiva delle prerogative o degli interessi datoriali, ovvero di esporli a rischio di significativa lesione.

Con l'entrata in vigore della l. n. 604/1966, è stata introdotta la regola della giustificazione necessaria del licenziamento individuale.

In particolare, l'art. 1 della richiamata legge dispone che «il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c. o per giustificato motivo».

L'art. 3 della suddetta norma specifica la nozione di giustificato motivo oggettivo, consistente in «ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa».

Ebbene, a seguito della espressa prescrizione, da parte del legislatore, dell'allegazione e — ove richiesto — del riscontro delle ragioni

aziendali giustificatrici del licenziamento, è proprio il richiamato art. 3 della l. n. 604/1966 a configurare il parametro normativo di riferimento per valutare la rilevanza, ai fini della legittimità del licenziamento, delle condotte del dipendente che non siano ascrivibili ad inadempimento delle obbligazioni correlate al rapporto di lavoro.

Sebbene, infatti, possa tuttora ricavarsi dall'art. 2119 c.c., in via interpretativa, la richiamata duplice tipizzazione (in senso obiettivo e soggettivo) del concetto di giusta causa (2), la previsione del giustificato motivo all'interno del sistema della giustificazione necessaria del licenziamento assume rilievo prevalentemente sul piano quantitativo (3), in funzione dell'esonero (o meno) del datore di lavoro dalla corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Può, dunque, affermarsi che la giusta causa obiettiva di recesso ricorra ogni qualvolta, per «ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa», il datore di lavoro si veda costretto ad interrompere il rapporto di lavoro con il dipendente *ex abrupto*, senza che alcuna prosecuzione dello stesso, neanche temporanea, sia possibile, per fatto a ciò idoneo, inerente alla persona del lavoratore, ma, nel con-

tempo, non configurabile come inadempimento sul piano negoziale.

3. - *Comportamenti extralavorativi del dipendente e giusta causa obiettiva di licenziamento.* — Il concetto di giusta causa non comprende, quindi, soltanto i gravi inadempimenti delle obbligazioni derivanti dal rapporto e poste a carico del dipendente, ma anche altri fatti, che, pur configurandosi estranei allo svolgimento del rapporto, incidono egualmente sul medesimo, eliminando l'interesse datoriale alla prosecuzione, anche provvisoria, della collaborazione con quel lavoratore (4).

L'ipotesi *de qua* deve, quindi, essere distinta dai casi nei quali il comportamento del lavoratore, tenuto al di fuori dell'attività lavorativa, rileva sul piano del rispetto degli obblighi di correttezza e buona fede *ex artt.* 1175 e 1375 c.c., in quanto in essi l'eventuale condotta illecita del dipendente assume valenza disciplinare, costituendo inadempimento dell'obbligo di fedeltà *ex art.* 2105 c.c. (5).

Affinché le suddette situazioni extralavorative, attinenti la persona del dipendente, possano giustificare il recesso datoriale, è necessaria la sussistenza di un nesso eziologico tra i comportamenti sconvenienti e/o illeciti — che, comunque, come cennato, non devono integrare

(1) PISANI, C., *Licenziamento e fiducia*, Milano 2004, 5 e ss. Tra le pronunce che si discostano dal paradigma della fiducia, cfr. Cass. 23 ottobre 2007, n. 22236, in «Guida lav.» 2008, 4, 36.

(2) Cfr. VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro*, II, *Il rapporto di lavoro*, 6^a ed. Padova 2008, 413-414, 423-424, 141-142; PISANI, C., *Licenziamento e fiducia*, cit., 147.

(3) PISANI, C., *Licenziamento e fiducia*, cit., 149. Anche GHERA, *Diritto del lavoro*, Bari 2000, in materia di recesso, considera la giusta causa quale presupposto di fatto suscettibile di esonerare dal preavviso. In giurisprudenza, cfr., in tal senso, Cass. Sez. Un., 18 maggio 1994, n. 4844, in «Foro it.» 1994, I, 2706, che, in tale ottica di presupposto di fatto della giusta causa, esclude la sussistenza di due negozi denominati «licenziamento», essendo quest'ultimo un negozio unilaterale ricettizio già completo dei suoi elementi costitutivi.

(4) Cfr., *ex plurimis*, Cass. 14 luglio 2001, n. 9590, in «Not. giurispr. lav.» 2001, 798; «Or. giur. lav.» 2001, 822; «Arch. civ.» 2001, 1235; Cass. 4 settembre 1999, n. 9354; Cass. 22 agosto 1997, n. 7884, in «Not. giurispr. lav.» 1997, 646; «Dir. lav.» 1998, II, 166; Cass. 10 luglio 1996, n. 6293; Cass. 23 maggio 1992, n. 6180, in «Not. giurispr. lav.» 1992, 668; «Giust. civ.» 1992, I, 3035.

(5) Cfr., recentemente, Cass. 18 giugno 2009, n. 14176, in «Giust. civ. - Mass.» 2009, 6, 941, secondo cui: «l'obbligo di fedeltà a carico del lavoratore subordinato ha un contenuto più ampio di quello risultante dall'art. 2105 c.c., dovendo integrarsi con gli artt. 1175 e 1375 c.c., che impongono correttezza e buona fede anche nei comportamenti extralavorativi, necessariamente tali da non danneggiare il datore di lavoro». In generale, sul contenuto dell'obbligo di fedeltà, cfr. Cass. 1^o febbraio 2008, n. 2474; Cass. 4 aprile 2005, n. 6957; Cass. 26 agosto 2003, n. 12849.

alcun inadempimento degli obblighi contrattuali, neanche accessori e/o strumentali e/o di protezione (6) — e la loro effettiva incidenza sul «regolare funzionamento» dell'organizzazione, ovvero sulla medesima «attività produttiva», secondo il richiamato art. 3 della l. n. 604/1966 (7).

In particolare, i comportamenti extralavorativi possono: determinare una inidoneità professionale (8) del lavoratore che, prescindendo dai profili prettamente tecnici o fisici, si ricollega a quel complesso di qualità morali (9) e/o di immagine della persona, di per sé richieste per lo svolgimento di un determinato tipo di attività (10).

Pertanto, il tenere, nella propria vita privata, una determinata condotta, coerente con i principi etici o morali comunemente accettati secondo la coscienza sociale di una determinata epoca, al fine di conservare l'idoneità d'immagine e di dignità indispensabili per l'espletamento delle mansioni affidate, può costituire, per il lavoratore, un onere (11) e non un obbligo (in quanto, altrimenti, si

ricadrebbe nell'ambito delle obbligazioni contrattuali, da osservarsi a pena di inadempimento e di relative conseguenze risolutorie).

Tale ipotesi, inerente, come visto, alla sfera personale del lavoratore, è rilevante, altresì, ai fini dell'attitudine professionale *ex art. 8, st. lav.*

4. - *Valutazione del comportamento extralavorativo ai fini della congruenza del provvedimento espulsivo* — Secondo giurisprudenza consolidata, la determinazione della congruità della sanzione espulsiva rispetto al fatto commesso in ambito extralavorativo non va operata con riguardo al fatto obiettivamente considerato, bensì valutando gli aspetti concreti concernenti la natura e la qualità del singolo rapporto, la posizione delle parti, il grado di affidamento delle specifiche mansioni del lavoratore ed, infine, la stessa portata soggettiva del fatto.

Anche quando come nel caso di specie, il comportamento del dipendente integri un'ipotesi di reato, il riscontro della gravità di tale comportamento, ai fini della sussistenza

della giusta causa, ha carattere autonomo (12).

Deve tenersi conto, quindi, dei parametri obiettivi determinati dal combinato disposto degli artt. 3, l. n. 604/1966 e 2119 c.c., accertando se il comportamento-reato abbia determinato la perdita, da parte del lavoratore, di quelle qualità morali e/o di immagine e/o di reputazione richieste *ex se* per lo svolgimento della sua attività, pregiudicando la stessa capacità produttiva dell'azienda in termini di credibilità e/o immagine di quest'ultima.

Nella specie risulta decisivo il pericolo di compromissione dei rapporti contrattuali tra datrice di lavoro ed azienda committente, il che prescinde dal concreto verificarsi di un danno, rispetto alla cui materializzazione il recesso assume funzione di provvedimento preventivo del pregiudizio stesso.

La valutazione è restituita al punto di fatto e non di diritto, in quanto si tratta di scrutinare la legittimità di un recesso per motivi di carattere aziendale, consentendo che questi ultimi si configurino nel pericolo

(6) Per tali distinzioni, PISANI, C., *Licenziamento e fiducia*, cit., 85 e ss.

(7) Cfr. PISANI, C., *La hostess allegra: licenziamento per inidoneità morale*, in questa rivista 2009, 326.

(8) Sul concetto di «sopravvenuta inidoneità professionale» in giurisprudenza, cfr. Cass. 26 gennaio 1989, n. 472, in «Giust. civ. - Mass.» 1989, I, nonché in «Not. giurisp. lav.» 1989, 167 e in «Or. giur. lav.» 1989, 714, secondo cui: «il venire meno dell'elemento fiduciario, ai fini della sussistenza della giusta causa di licenziamento, non può essere collegato a situazioni attinenti alla mera sfera soggettiva del datore di lavoro o a comportamenti o a situazioni soggettive del lavoratore estranei alla situazione lavorativa, dovendo la giusta causa essere verificata in relazione a fatti specifici e concreti connessi a detta prestazione, salva la rilevanza degli anzidetti comportamenti e situazioni extralavorativi nel caso in cui essi, per la loro gravità ed in considerazione dell'ampio margine di fiducia richiesto dalla peculiarità della prestazione caratterizzante il rapporto, siano tali da far ritenere il lavoratore professionalmente inidoneo alla prosecuzione del rapporto stesso».

(9) La giurisprudenza ha, addirittura, individuato l'ipotesi della «sopravvenuta inidoneità morale», ritenendo legittimo il licenziamento per giusta causa irrogato ad una lavoratrice che aveva formato ed inserito in siti Internet materiale pornografico ed annunci contenenti offerte di prestazioni sessuali che identificavano la sua qualità di *hostess* e la compagna aerea datrice di lavoro: Trib. Roma, Sez. lav., 28 gennaio 2009, in questa rivista 2009, 319, con nota di PISANI, C., *La hostess allegra: licenziamento per inidoneità morale*.

(10) Cfr. VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro*, II, *Il rapporto di lavoro*, cit. In giurisprudenza, il principio è già rinvenibile in Cass. 3 settembre 1957, n. 3419, in questa rivista 1957, 219, laddove ha rilevato che «il costume del dipendente nella sua vita privata, la sregolatezza ed il disordine del medesimo possono raggiungere una portata ed un aspetto tale da riverberarsi, sia pure indirettamente, sull'azienda, compromettendone, in atto o in potenza, la reputazione o gli interessi materiali, specie quando si tratta di un ente che, con i suoi contatti con il pubblico, esige personale di indubbia moralità»; cfr. anche Cass. 3 febbraio 1996, n. 923, in «Foro it.» 1996, I, 851; Cass. 10 luglio 1996, n. 6293, in questa rivista 1996, «Massime Cass.» 64; Cass. 22 novembre 1996, n. 10299, in «Rir. it. dir. lav.» 1997, II, 607; Cass. 4 settembre 1999, n. 9354, *ibidem* 2000, II, 346 e Cass. 6 marzo 2003, n. 3379, in questa rivista 2003, 369.

(11) Cfr. VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro*, II, *Il rapporto di lavoro*, cit., 141-142;

(12) Cfr. Cass. 8 febbraio 2000, n. 1412; Cass. 18 giugno 1998, n. 6100. Recentemente, nel merito, Trib. Novara, Sez. lav., 17 giugno 2010, n. 43, in «Redazione Giuffrè 2010».

del verificarsi di un danno alla produttività (13).

Il che, a ben vedere, sembrerebbe assumere i caratteri di un autonomo profilo di causa obiettiva, ossia quella costituita dalla turbativa del regolare funzionamento dell'organizzazione produttiva.

Ad ogni buon conto un pregiudizio

potrebbe risultare già verificato sul piano dell'immagine della società datrice nei confronti della committente, per le incresciose conseguenze determinate dall'accertamento, in capo ad un proprio lavoratore operante nei locali di un'azienda cliente, di un fatto costituente reato, suscettibile di integrare un concetto

di danno *in re ipsa* all'immagine datoriale, coerente con una recente giurisprudenza di legittimità (14).

Cristina Tamburro

Dottoranda

Università di Roma «Tor Vergata»

(13) Sull'idoneità delle condotte di pericolo a costituire causa risolutiva del rapporto, cfr. Trib. Bari, Sez. lav., 30 giugno 2008, in «Redazione Giuffré 2008», secondo cui: «È sufficiente ad integrare la giusta causa ovvero il giustificato motivo soggettivo del licenziamento anche un comportamento del lavoratore solo potenzialmente idoneo a creare nel luogo di lavoro una situazione di pericolo, non essendo necessario il verificarsi di un effettivo pregiudizio».

(14) Cfr. Cass. civ. Sez. I, 24 maggio 2010, n. 12626, in «Guida dir.» 2010, 38, 60; Cass. Sez. Un., 16 febbraio 2009, n. 3677, in «Resp. civ. prev.» 2009, 754; Cass. Sez. Un., 14 gennaio 2009, n. 557.