

Con sentenza n. 31866 dell'11 dicembre 2024, la sezione lavoro della Corte di Cassazione ha considerato legittimo il licenziamento di un dipendente condannato per violenze ai danni della moglie.

Va premesso che, secondo un indirizzo consolidato, la condotta illecita extralavorativa è suscettibile di rilievo disciplinare poiché il lavoratore è tenuto non solo a fornire la prestazione richiesta ma anche, quale obbligo accessorio, a non porre in essere, fuori dall'ambito lavorativo, comportamenti tali da ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro o compromettere il rapporto fiduciario con lo stesso; tali condotte, ove connotate da caratteri di gravità, possono anche determinare l'irrogazione della sanzione espulsiva (Cass. civ. n. 267 del 2024; n. 28368 del 2021; n. 16268 del 2015).

Entro tale cornice si colloca la decisione dei giudici di merito che hanno attribuito ai fatti già accertati in sede penale - in un lungo arco temporale, di plurimi fatti (non di un unico episodio) di significativa gravità (*"l'atto di violenza sessuale nei confronti della moglie, i maltrattamenti con umiliazioni ed atteggiamenti prevaricatori verso la stessa, giudicati con il carattere della abitudine, nonché le lesioni personali"*) - una valenza di gravità tale da ledere in modo irrimediabile, alla luce delle precipe caratteristiche della prestazione richiesta al dipendente e dei suoi precedenti disciplinari, la fiducia nel futuro corretto adempimento dell'attività lavorativa.

Il percorso riabilitativo seguito dall'uomo dopo i fatti oggetto di condanna penale non può retroattivamente eliderne la gravità sul piano disciplinare a cagione del loro impatto negativo sulla prospettiva di corretta futura esecuzione della prestazione, in modo scevro da quegli aspetti di violenza e sopraffazione, non sporadica, ma caratterizzata da abitudine, che hanno rappresentato il terreno dei comportamenti delittuosi, pericolosità in concreto vagliata dai giudici di merito in relazione alle mansioni di conducente di autobus affidate al dipendente, quotidianamente tenuto a circolare nel traffico, in condizioni quindi stressanti, e ad avere contatto con gli utenti, nei cui confronti deve essere evitato, anche per la natura pubblicistica del servizio di trasporto, ogni rischio di intemperanza o reazioni scomposte, offensive o violente.

È quindi certamente sussumibile nella nozione legale di giusta causa di licenziamento una condotta extralavorativa, avente rilievo penale e sfociata in una sentenza irrevocabile di condanna, caratterizzata, sia pure nell'ambito di rapporti interpersonali o familiari, dal mancato rispetto della altrui dignità e da forme di violenza e sopraffazione fisica e psichica, non sporadiche, bensì abituali, specie ove le mansioni del lavoratore, incaricato di pubblico servizio come il conducente di autobus, comportino costante contatto col pubblico ed esigano rigoroso rispetto verso gli utenti e capacità di autocontrollo. Lungi dallo stabilire un automatismo tra la condanna penale e l'integrazione della giusta causa di licenziamento, la sentenza di merito ha ben colto le implicazioni negative dei fatti penalmente illeciti sulla regolare esecuzione della prestazione, nel rispetto degli obblighi facenti capo al lavoratore e posti a tutela degli utenti del servizio pubblico; del pari, ha concluso la Suprema Corte, la Corte territoriale ha correttamente valutato - con apprezzamento di merito insindacabile in sede di legittimità - i precedenti disciplinari del lavoratore, sintomatici di insubordinazione e perdita di controllo.



# Legittimo licenziare l'autore di violenze domestiche

Lavoro

Valerio de Gioia

16 | 12 | 2024

---