

CASSAZIONE, Sez. Lav., Ordinanza 15 ottobre 2021, n. 28368 - Pres. RAIMONDI - C.M. (Avv. P. PACIFICO) c. ACQUEDOTTO CAMPANO scarl (Avv. A. PARISI).

Il datore di lavoro, venuto a conoscenza di un fatto che ha rilievo sia penale che disciplinare, deve attendere l'esito del giudizio penale prima di poter adottare il licenziamento?

Nel nostro ordinamento vige il principio di autonomia fra procedimento penale e disciplinare, poiché il principio di colpevolezza ex art. 27 c. 2 Cost. non può essere applicato per via analogica all'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro ().*

Svolgimento del processo

La Corte d'appello di Napoli confermava la pronuncia del giudice di prima istanza che aveva respinto la domanda proposta da C.M. nei confronti dell'Acquedotto Campano società cooperativa a r.l. volta a conseguire la declaratoria

del licenziamento per giusta causa intimatogli in data 27/7/2017 con gli effetti reintegratori e risarcitori sanciti dalla L. n. 300 del 1970, art. 18, come novellato dalla L. n. 92 del 2012;

nel pervenire a tale convincimento il giudice del gravame osservava che correttamente il Tribunale aveva posto a fondamento del *decisum* gli atti del procedimento penale prodotti dal datore di lavoro solo nella fase sommaria (e non anche in quella di opposizione cui non aveva partecipato), giacché l'attività istruttoria svolta in entrambe le fasi del giudizio di primo grado è da valutare unitariamente senza che si possano scindere per fasi gli adempimenti richiesti alle parti in tema di formazione della prova;

condivideva altresì l'assunto del primo giudice secondo cui la contestazione disciplinare recava generico riferimento all'art. 67 del c.c.n.l. e non alla specifica fattispecie rubricata alla lettera c) n. 8 della disposizione pattizia, la quale enuncia quale causa ostativa alla prosecuzione del rapporto di lavoro, la “condanna ad

scindere) della sentenza penale, segue il testo della sentenza in epigrafe.

(*) Il commento di Massimiliano Marche e Giulia Romanelli, *Licenziamento possibile prima (e a volte a pre-*

una pena detentiva comminata al lavoratore con sentenza passata in giudicato per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore”; precisava che in ogni caso, ben può il datore di lavoro recedere dal rapporto in ipotesi di gravi condotte, stante l’antinomia esistente fra il rapporto contrattuale di lavoro e quello fra lo Stato e i cittadini cui è collegata la presunzione di non colpevolezza ai sensi dell’art. 27 Cost.;

rimarcava poi, la Corte distrettuale, che il ricorrente era stato condannato in sede penale per produzione, traffico e detenzione di sostanze stupefacenti, e che detta condotta extralavorativa era suscettibile di rilievo in sede disciplinare avendo il lavoratore non solo l’obbligo di rendere la prestazione richiesta ma anche di non porre in essere, al di fuori dell’ambito lavorativo, comportamenti tali da ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro o di vulnerare irrimediabilmente il rapporto fiduciario sotteso al contratto di lavoro;

e nello specifico, il disvalore sociale della condotta posta in essere dal ricorrente era suscettibile di compromettere anche l’immagine azien-

dale oltre che palesarsi idoneo ad influire negativamente sui rapporti con gli altri dipendenti, giustificando una prognosi negativa sul rispetto dei doveri connessi con l’adempimento della obbligazione lavorativa;

avverso tale decisione C.M. interpone ricorso per cassazione sostenuto da tre motivi ai quali oppone difese con controricorso la società intimata.

Motivi della decisione

1. con il primo motivo si denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 2119 e 2697 c.c., artt. 112, 115, 116, 132 e 416 c.p.c., in relazione all’art. 360 c.p.c., comma 1, n. 4;

ci si duole che la Corte di merito abbia posto a base della decisione prove mai proposte dalla parte resistente non costituitasi nel giudizio di opposizione di primo grado; si richiamano i *dicta* della giurisprudenza di legittimità in base ai quali l’omessa indicazione nell’atto introduttivo del giudizio di primo grado, dei documenti e l’omesso, contestuale deposito degli stessi, determinano la decadenza dal diritto alla produzione; si prospetta, di conseguenza, la violazione del principio in base al quale grava sul datore di

lavoro l'onere della prova circa la giusta causa del licenziamento;

2. il motivo è privo di fondamento;

è principio consolidato nella giurisprudenza di legittimità, quello in base al quale nel rito di cui della L. n. 92 del 2012, art. 1, commi 48 e segg. (c.d. rito Fornero), l'attività istruttoria svolta in entrambe le fasi del giudizio di primo grado va valutata unitariamente, senza che si possano scindere per fasi gli adempimenti richiesti alle parti in tema di formazione della prova (vedi Cass. 14/7/2020 n. 14976, Cass. 6/7/2016 n. 13788); invero, come è stato chiarito da questa Corte, nel rito c.d. Fornero, la fase di opposizione, a seguito della fase sommaria, non è una "*revisio prioris instantiae*", ma una prosecuzione del giudizio di primo grado, ricondotto in linea di massima al modello ordinario (vedi Cass. 28/2/2019 n. 5993);

in questa prospettiva il giudizio di primo grado è stato definito come unico, a composizione bifasica, con una prima fase ad istruttoria sommaria, diretta ad assicurare una più rapida tutela al lavoratore, ed una seconda fase, a cognizione piena, che della precedente costituisce una prosecuzione (*ex plurimis*, vedi

Cass. 21/11/2017 n. 27655);

i giudici di seconda istanza hanno mostrato di conoscere e condividere i suenunciati principi procedendo allo scrutinio della documentazione ritualmente prodotta dalla società nel corso della fase sommaria, che è stata posta correttamente a base della decisione, in coerenza, del resto, con l'insegnamento di questa Corte secondo cui nel sistema processual-civilistico vigente opera il principio cosiddetto dell'acquisizione della prova che rinviene fondamento nel principio del giusto processo di cui all'art. 111 Cost., ed in forza del quale ogni emergenza istruttoria, una volta raccolta, è legittimamente utilizzabile dal giudice indipendentemente dalla sua provenienza (*ex plurimis*, vedi Cass. 25/2/2019 n. 5409, Cass. 25/9/2013 n. 21909);

3. con il secondo motivo è denunciata violazione e falsa applicazione degli artt. 2119 e 1362 c.c., nonché dell'art. 67, lett. e), n. 8 c.c.n.l. di settore in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3; si deduce che nel caso in esame non si era verificata la giusta causa di licenziamento contestata, in quanto la sentenza di condanna penale posta a base del licenziamento - come desumibile dal certificato del casellario giudiziario -

non era ancora passata in giudicato, secondo la previsione della citata disposizione pattizia; si ribadisce che in ipotesi, quale quella in questa sede delibata, in cui la sentenza di condanna emessa in sede penale avente ad oggetto condotte extralavorative non sia passata in giudicato, vale il principio generale di non colpevolezza consacrato dall'art. 27 Cost., comma 2.

4. con il terzo motivo si prospetta violazione e falsa applicazione degli artt. 2119 e 2697 c.c., artt. 112, 115, 116, 132 c.p.c., in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3;

si deduce che erroneamente la Corte di merito ha ritenuto dimostrata l'ipotesi di spaccio di stupefacenti in assenza di prova, essendo emersa dal quadro istruttorio esclusivamente la detenzione di stupefacenti; si deduce che detta condotta non fosse idonea, tenuto conto della natura extralavorativa della condotta, nonché delle mansioni di operaio espletate, a compromettere irrimediabilmente l'elemento fiduciario sotteso al rapporto di lavoro;

5. i motivi, che possono congiuntamente trattarsi per presupporre la soluzione di questioni giuridiche connesse, vanno disattesi per le ragioni di seguito esposte;

s'impone innanzitutto l'evidenza della carenza di specificità della seconda censura che non reca riproduzione dei dati documentali ai quali fa riferimento (sentenza penale di condanna e certificato del casellario giudiziario);

deve infatti rammentarsi che i requisiti di contenuto-forma previsti, a pena di inammissibilità, dall'art. 366 c.p.c., comma 1, nn. 3, 4 e 6, devono essere assolti necessariamente con il ricorso e non possono essere ricavati da altri atti, come la sentenza impugnata o il controricorso, dovendo il ricorrente specificare il contenuto della critica mossa alla sentenza impugnata indicando precisamente i fatti processuali alla base del vizio denunciato, producendo in giudizio l'atto o il documento della cui erronea valutazione si dolga, o indicando esattamente nel ricorso in quale fascicolo esso si trovi e in quale fase processuale sia stato depositato, e trascrivendone o riassumendone il contenuto nel ricorso, nel rispetto del principio di autosufficienza (vedi per tutte, Cass. 13/11/2018 n. 29093);

per costante insegnamento di questa Corte, la parte non è dispensata dall'onere di indicare in modo specifico i fatti posti a base dell'errore denunciato e di trascrivere nel

ricorso gli atti rilevanti, non essendo consentito il rinvio *per relationem* agli atti del giudizio di merito, perché la Corte di Cassazione deve essere posta in condizione di valutare *ex actis* la fondatezza della censura, procedendo solo ad una verifica degli stessi, non già alla loro ricerca (vedi *ex aliis*, Cass. n. 15367/2014; Cass. n. 21226/2010);

non può, in via ulteriore, tralasciarsi di considerare che la struttura motivazionale che innerva la impugnata sentenza è fondata sulla prospettata violazione dell'art. 67 c.c.n.l. di settore e non sulla disposizione specifica della lett. c), n. 8; ed anche sotto tale versante il ricorso evidenzia profili di criticità, non essendo riportato il contenuto integrale della disposizione significativa in relazione alla devoluta questione, (vedi *ex aliis*, in motivazione Cass. 13/5/2019 n. 12656, Cass. n. 25728 del 2013);

in ogni caso, il ragionamento impugnatorio riferito alla applicabilità del principio di presunzione di innocenza sancito dalla norma fondamentale, non si conforma ai *dicta* della giurisprudenza di legittimità, da ribadirsi in questa sede, alla stregua dei quali il principio costituzionale della presunzione di

innocenza attiene alle garanzie relative all'esercizio dell'azione penale e non può quindi trovare applicazione analogica o estensiva in sede di giurisdizione civile, con riguardo alla materia delle obbligazioni e dei contratti;

in particolare, detta presunzione non osta all'esercizio da parte del datore di lavoro della facoltà di recesso per giusta causa per comportamenti del lavoratore che possano altresì integrare gli estremi del reato, qualora i fatti commessi siano di tale gravità da determinare una situazione di improseguibilità, anche provvisoria, del rapporto, senza che sia necessario, in tale evenienza, attendere la sentenza definitiva di condanna, restando privo di rilievo che il contratto collettivo di lavoro preveda la più grave sanzione disciplinare solo in siffatta ipotesi (vedi Cass. 19/6/2014 n. 13955, Cass. 21/9/2016 n. 18513);

quanto alla sollevata questione inerente alla sussistenza della giusta causa di licenziamento ed alla ricorrenza del coesenziale corredo probatorio, è stato chiarito, in numerosi approdi, che la giusta causa di licenziamento integra una clausola generale o norma elastica, la quale richiede di essere concretizzata

dall'interprete tramite valorizzazione dei fattori esterni relativi alla coscienza generale e dei principi tacitamente richiamati dalla norma, quindi mediante specificazioni che hanno natura giuridica e la cui di-sapplicazione è deducibile in sede di legittimità come violazione di legge, mentre l'accertamento della ricorrenza concreta degli elementi del parametro normativo si pone sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice di merito e incensurabile in cassazione se privo di incongruenze;

pertanto, l'operazione valutativa compiuta dal giudice di merito nell'applicare norme elastiche come quelle relative alla sussistenza della giusta causa di licenziamento non sfugge alla verifica in sede di legittimità, poiché l'operatività in concreto di norme di tale tipo deve rispettare criteri e principi desumibili dall'ordinamento (cfr., *ex plurimis*, Cass. 13/8/2008 n. 21575, Cass. 2/3/2011 n. 5095, Cass. 26/4/2012 n. 6498, Cass. 26/3/2018 n. 7426);

correlato a tale principio è quello secondo cui la valutazione in ordine alla legittimità del licenziamento disciplinare deve essere in ogni caso elaborata attraverso un accertamento in concreto da parte del giudice del

merito della reale entità e gravità del comportamento addebitato al dipendente, nonché del rapporto di proporzionalità tra sanzione e infrazione, anche quando si riscontri l'astratta corrispondenza del comportamento del lavoratore alla fattispecie tipizzata contrattualmente, occorrendo sempre che la condotta sanzionata sia riconducibile alla nozione legale di giusta causa, tenendo conto della gravità del comportamento in concreto del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo;

è stato altresì precisato che l'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi ha valenza meramente esemplificativa e non esclude, perciò, la sussistenza della giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, alla sola condizione che tale grave inadempimento o tale grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile sia idoneo a far venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore (vedi *ex plurimis*, Cass. 6/8/2020 n. 16784, Cass. 12/2/2016 n. 2830,

Cass. 4/3/2013 n. 5280);

è bene rammentare in proposito che 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, di talché tali condotte possono anche determinare l'irrogazione della sanzione espulsiva ove siano presenti caratteri di gravità (vedi Cass. 17/2/2015 n. 3136, Cass. 19/1/2015 n. 776, Cass. 30/1/2013 n. 3168);

e tale valutazione degli elementi probatori acquisiti in giudizio è stata correttamente esplicitata alla stregua degli standard, conformi ai valori dell'ordinamento ed esistenti nella realtà sociale, che hanno condotto la Corte distrettuale a ritenere che, trattandosi del possesso di circa quaranta grammi di marijuana e di circa 34 grammi di hashish, queste sostanze non fossero destinate (quantomeno esclusivamente) all'uso personale; presupponevano l'inevitabile contatto con ambienti criminali, pregiudicavano l'immagine aziendale

(aggiudicataria di pubblici appalti), formata anche dalla moralità della condotta dei propri dipendenti;

in tal senso, gli approdi ai quali è pervenuta la Corte distrettuale non vulnerano i paradigmi normativi di riferimento, sono sorretti da motivazione del tutto congrua e conforme a diritto, non sindacabile in questa sede di legittimità mediante il ricorso ai parametri normativi di cui agli artt. 115 e 116 c.p.c.;

per dedurre la violazione del paradigma dell'art. 115, è infatti necessario denunciare che il giudice non abbia posto a fondamento della decisione le prove dedotte dalle parti, sicché per realizzare la violazione deve avere giudicato o contraddicendo espressamente la regola di cui alla norma, cioè dichiarando di non doverla osservare, o contraddicendola implicitamente, giudicando sulla base di prove non introdotte dalle parti e disposte invece di sua iniziativa al di fuori dei casi in cui gli sia riconosciuto un potere officioso di disposizione del mezzo probatorio; mentre detta violazione non si può ravvisare nella mera circostanza che il giudice abbia valutato le prove proposte dalle parti attribuendo maggior forza di convincimento ad alcune piuttosto che ad

altre, essendo tale attività consentita dal paradigma dell'art. 116 c.p.c. (vedi *ex aliis*, Cass. 17/1/2019 n. 1229, Cass. 10/6/2016 n. 11892; Cass. 15/1/14 n. 687);

la disposizione consacra il principio del libero convincimento del giudice, al cui prudente apprezzamento - salvo alcune specifiche ipotesi di prova legale - è pertanto rimessa la valutazione globale delle risultanze processuali, essendo egli peraltro tenuto ad indicare gli elementi sui quali si fonda il suo convincimento nonché l'iter seguito per addivenire alle raggiunte conclusioni, ben potendo al riguardo disattendere taluni elementi ritenuti incompatibili con la decisione adottata; e tale apprezzamento è insindacabile in cassazione in presenza, così come nella specie, di congrua motivazione, fondata sul compiuto scrutinio delle acquisizioni probatorie;

in definitiva, alla stregua delle superiori argomentazioni, il ricorso è respinto;

il governo delle spese inerenti al presente giudizio, segue la soccombenza come, da dispositivo, con distrazione in favore dell'avv. Antonio Parisi dichiaratosi antistatario;

trattandosi di giudizio instaurato successivamente al 30 gennaio 2013

sussistono le condizioni per dare atto - ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 *quater* - della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma dello stesso art. 13, comma 1 *bis*, ove dovuto.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio che liquida in Euro 200,00 per esborsi ed Euro 4.500,00 per compensi professionali, oltre spese generali al 15% ed accessori di legge, con distrazione in favore dell'avv. Antonio Parisi dichiaratosi antistatario.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 *quater*, dà atto della sussistenza dei presupposti Processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma dello stesso art. 13, comma 1 *bis*, ove dovuto.

Conclusione

Così è deciso in Roma, nella Adunanza camerale, il 10 giugno 2021.

Depositato in Cancelleria il 15 ottobre 2021.

LICENZIAMENTO POSSIBILE PRIMA (E A VOLTE A PRESCINDERE) DELLA SENTENZA PENALE

**Massimiliano Marche
Giulia Romanelli**

SOMMARIO: 1. Premessa. - 2. Il caso. - 3. Le questioni di diritto. - 4. Conclusioni.

1. Premessa.

Con ordinanza n. 28368 del 15 ottobre 2021, la Corte di Cassazione riprende e sottolinea un interessante principio in merito alla possibilità di esperire un'azione disciplinare, quale il licenziamento, prima della sentenza penale.

La Corte di Cassazione ha affermato che il principio costituzionale della presunzione di innocenza *ex art. 27 comma 2*, garanzia relativa all'esercizio dell'azione penale non può trovare né applicazione estensiva né analogica in sede civile; detta presunzione non osta al potere disciplinare del datore di lavoro di esercitare la facoltà di recesso dal rapporto lavorativo per giusta causa, qualora i fatti commessi siano di gravità tale da minare in modo permanente il rapporto di fiducia con quest'ultimo e l'immagine dell'azienda stessa nonché il rapporto con i colleghi. In questo caso appunto, non sarà necessario attendere l'esito del giudizio penale e resterà privo di rilievo il dispositivo contenuto nel contratto collettivo nazionale che prevede la più grave sanzione solo dopo la condanna penale.

2. Il caso.

Un lavoratore evocava in giudizio la cooperativa campana per cui lavorava volendo contestare la declaratoria del licenziamento per giusta

causa intimatagli dal datore di lavoro con gli effetti reintegratori e risarcitori sanciti dall'art. 18 L. 300/1970 novellato dalla L. 92/2012. Nel caso specifico l'ex lavoratore era stato trovato in possesso di un grosso quantitativo di sostanze stupefacenti a cui era seguito poi un giudizio penale.

Il Tribunale, in funzione di Giudice del Lavoro, respingeva il ricorso proposto dal lavoratore il quale proponeva appello avanti la Corte d'Appello di Napoli che confermava la pronuncia del giudice di prima istanza osservando che il Tribunale aveva correttamente posto a fondamento della sentenza gli atti del procedimento penale prodotti dal datore di lavoro.

La decisione del Tribunale, inoltre, recava generico riferimento all'art. 67 del c.c.n.l. applicato il quale precisa che il datore di lavoro può recedere dal rapporto in ipotesi di gravi condotte senza, dunque, la precisazione contenuta alla lettera c) del medesimo dispositivo pattizio che indica come causa ostativa alla prosecuzione del rapporto di lavoro la condanna ad una pena detentiva con sentenza passata in giudicato. Viene inoltre rimarcato come anche una condotta extralavorativa sia in grado di riflettersi nell'ambiente di lavoro e dunque sull'immagine stessa dell'azienda e possa far venire meno l'imprescindibile rapporto fiduciario con il datore di lavoro.

Avverso tale decisione veniva proposto ricorso per Cassazione sui seguenti presupposti:

- che la Corte di merito avesse posto a base della decisione prove mai proposte dalla parte resistente, non costituitasi nel giudizio di opposizione di primo grado;
- che non sussistesse giusta causa di licenziamento in mancanza di passaggio in giudicato della sentenza penale di condanna, secondo quanto previsto da specifica disposizione del c.c.n.l.;
- che la Corte di merito avesse ritenuto dimostrata l'ipotesi di spaccio seppur in assenza di prove, essendo emersa dal quadro istruttorio

solamente la detenzione di stupefacenti.

I sopracitati motivi vengono tutti disattesi dalla Corte sulla base delle seguenti considerazioni di diritto.

3. *Le questioni di diritto.*

L'art. 27 comma 2 della Costituzione garantisce il principio della presunzione di innocenza sino a condanna penale definitiva, tale principio però, non trova applicazione né analogica né estensiva in sede di giurisdizione civile ed in particolare nella materia che riguarda le obbligazioni e i contratti, cui attiene il rapporto di lavoro.

Ciò premesso, il datore di lavoro può legittimamente recedere per giusta causa quando i comportamenti posti in essere dal lavoratore siano di gravità tale da non poter più permettere la prosecuzione del rapporto di lavoro e di quello fiduciario, indipendentemente dal passaggio in giudicato o meno della condanna penale.

Quello dell'autonomia è il principio regolatore tra il processo civile e quello penale ed il giudice civile può decidere in autonomia il sussistere o meno della giusta causa anche se il fatto contiene gli estremi del reato sul quale è ancora pendente un giudizio penale; il giudice, peraltro, non è neppure tenuto a sospendere il giudizio pendente avanti a sé in attesa di conoscere l'esito del procedimento penale, proprio perché trattasi di giudizio autonomo.

Ciò viene confermato dalla Cassazione nella sentenza 21549/2019, per tale decisione viene esclusa come fattore di influenza la condanna penale, subita anni prima, in capo all'ex lavoratore per confermarne la criminalità.

“Deve infatti rilevarsi che ai fini della legittimità del licenziamento disciplinare, irrogato per un fatto che astrattamente può configurare un'ipotesi di reato, la valutazione della gravità del comportamento del dipendente ai fini del giudizio sulla legittimità del licenziamento

per giusta causa, come anche di giustificato motivo soggettivo, deve essere comunque compiuta alla stregua della “ratio” dell’art. 2119 c.c. o della L. n. 604 del 1966, art. 3 e cioè tenendo conto dell’incidenza del fatto sul particolare rapporto fiduciario che lega il datore di lavoro al lavoratore, come delle esigenze poste dall’organizzazione produttiva e delle finalità delle regole di disciplina postulate da detta organizzazione, così che lo stabilire se nel fatto commesso dal dipendente ricorrano o meno gli estremi di una giusta causa o di un giustificato motivo di licenziamento a carattere autonomo rispetto al giudizio che del medesimo fatto debba darsi a fini penali” (cfr. Cass. n. 12163/1997, Cass. 20731/2007, Cass. n. 37/2001).

Nel rapporto di lavoro privato il giudizio di impugnazione del licenziamento rientra nell’ultima previsione dell’art. 654 c.p.p., secondo cui la sentenza penale irrevocabile di condanna o di assoluzione ha efficacia nel giudizio civile o amministrativo nei confronti dell’imputato, della parte civile e del responsabile civile che si è costituito o è intervenuto nel processo penale.

La norma, dunque, interessa le sole persone che hanno concretamente partecipato al processo penale. Inoltre, per la norma è necessario che i fatti ritenuti rilevanti nel processo penale siano decisivi anche per quello civile.

In caso di sentenza di condanna, dunque, non paiono ravvisarsi problemi. Diverso è se si disquisisce di sentenza di assoluzione, essa infatti, preserva il suo effetto preclusivo nel giudizio civile solo quando contenga un accertamento di insussistenza del fatto o sulla non partecipazione dell’imputato.

Se l’assoluzione viene pronunciata *ex art. 530 comma 2 c.p.p.* ovvero quando manca, è insufficiente o contraddittoria la prova che il fatto sussista, quest’ultima non vincola il giudice civile.

Ed infatti *“In tema di licenziamento disciplinare, non è rilevante l’assoluzione in tema penale circa i fatti oggetto di contestazione, bensì*

l'idoneità della condotta a ledere la fiducia del datore di lavoro, aldilà della sua configurabilità come reato e la prognosi circa il pregiudizio che agli scopi aziendali deriverebbe dalla continuazione del rapporto” (nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza di appello che aveva ravvisato l'ipotesi del trafugamento dei beni aziendali, di cui all'art. 25 del c.c.n. metalmeccanici del 7 maggio 2003, nonostante l'assoluzione del dipendente in sede penale con la formula “*perché il fatto non costituisce reato*”) (Cass. 7127 del 20 marzo 2017).

Per quanto riguarda il patteggiamento, esso ha acquisito valore probatorio, essendo di per sé, la sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p., una condanna “accettata” dall'imputato.

Secondo la Cass. n. 5897 “*la sentenza di patteggiamento ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e della affermazione che l'imputato lo ha commesso.*

La sentenza penale di applicazione della pena ex art. 444 c.p.p. ben può essere utilizzata come prova nel corrispondente giudizio di responsabilità in sede civile, atteso che in tal caso l'imputato non nega la propria responsabilità e accetta una determinata condanna, chiedendone o consentendone l'applicazione, il che sta univocamente a significare che il medesimo ha ritenuto di non contestare il fatto la propria responsabilità (vedi ex multis, Cass 18/12/2017 n. 30328, Cass 5/5/2005 n. 9358).

La sentenza penale di applicazione della pena ex art. 444 c.p.c. costituisce un indiscutibile elemento di prova per il giudice in merito al quale, ove intenda disconoscere tale efficacia probatoria, ha il dovere di spiegare le ragioni per cui l'imputato avrebbe ammesso una sua insussistente responsabilità, ed il giudice penale abbia prestato fede a tale ammissione; detto riconoscimento, pertanto, pur non essendo

oggetto di statuizione assistita dall'efficacia di giudicato, ben può essere utilizzato come prova nel corrispondente giudizio di responsabilità in sede civile (vedi Cass. cit. n. 30328/2017)".

La nozione di giusta causa si rinviene nell'art 2119 c.c., il quale prevede che il datore di lavoro possa recedere dal contratto a tempo indeterminato senza necessità di preavviso, qualora si verifichi appunto un evento che non consenta la prosecuzione, nemmeno parziale, del rapporto stesso.

Tale evento, come afferma la giurisprudenza, deve essere talmente grave da far risultare insufficiente qualsiasi altra sanzione diversa dal licenziamento.

Il licenziamento operato per giusta causa non deve consistere solamente in inadempienze contrattuali, ma può essere anche determinato da dinamiche estranee alla sfera del contratto di lavoro che vadano ad influenzarne l'ambiente e il rapporto fiduciario instauratosi tra il lavoratore e il datore di lavoro o/e i colleghi.

La Corte ritiene però che la definizione data dall'art. 2119 c.c. risulti troppo generica e che, per interpretarla al meglio, sia necessario fare riferimento alle regole rinvenibili nell'insieme dei principi giuridici espressi dalla Corte di Cassazione che si riferiscono a determinati comportamenti nel loro contesto storico e sociale. Così facendo la Corte conferisce a se stessa un potere legislativo, ovvero quello di emanare una casistica su cui basarsi per delineare la giusta causa di un licenziamento.

I contratti collettivi elencano normalmente ipotesi di giusta causa di licenziamento; con l'ordinanza 28368 del 15 ottobre 2021 la Corte di Cassazione sancisce che il licenziamento può ben avvenire senza che sia necessario attendere una sentenza penale di condanna, restando appunto privo di rilievo che il contratto collettivo di lavoro preveda tale sanzione solo in siffatta ipotesi.

Si vuole qui ricordare un'altra sentenza della Corte, la n. 4696 del

2021.

Nel caso di specie veniva chiesta la sospensione del licenziamento al fine di conoscere l'esito del processo penale. Tale istanza veniva fermamente rigettata in quanto, trattandosi di licenziamento causato da molestie sessuali in luogo di lavoro, il giudice riteneva i fatti contestati e provati di gravità tale da costituire di per sé ipotesi di giusta causa di licenziamento senza neanche consentire una prosecuzione provvisoria del rapporto lavorativo e senza la necessità di andare ad indagare la normativa del contratto collettivo.

4. Conclusioni.

La decisione Corte di Cassazione n. 28368 del 15 ottobre 2021 ribadisce ancora una volta i principi espressi negli ultimi anni dalla giurisprudenza in tema di rapporto tra procedimento penale e quello giuslavoristico, fortificando il principio costituzionale della presunzione di innocenza, garanzia che non trova applicazione analogica ed estensiva in sede di giurisdizione civile e disciplinare, e rendendo del tutto autonomi i due procedimenti. La pendenza di un processo penale non è dunque di ostacolo al datore di lavoro che può liberamente esercitare la facoltà di recesso per giusta causa qualora i fatti del caso siano di tale gravità da impedire la prosecuzione del rapporto.