



LAVORO E PREVIDENZA OGGI

## **Fiducia e condotte extralavorative. Una svolta nella giurisprudenza sul licenziamento disciplinare**

di *Dario Vinci\**

La [sentenza n. 31866 dell'11 dicembre 2024](#) della Corte suprema di cassazione, Sezione Lavoro, rappresenta un passaggio significativo nell'evoluzione della giurisprudenza riguardo al licenziamento disciplinare per condotte extralavorative del dipendente, con un *focus* sulla tutela della fiducia e sull'integrità morale all'interno del contratto di lavoro. La Corte ha avuto modo di esaminare un caso emblematico in cui un dipendente, condannato per reati gravi extralavorativi, ha visto confermata la legittimità del licenziamento. Con una decisione articolata, la Cassazione ha ribadito principi già consolidati, arricchendoli di ulteriori precisazioni relative alla proporzionalità della sanzione e alla valutazione della gravità del reato.

### **I fatti della causa**

Il caso sottoposto all'esame della Corte riguarda un dipendente di un'azienda di trasporti pubblici, un autista di autobus, che, dopo essere stato condannato in via definitiva per reati di violenza sessuale, maltrattamenti familiari e lesioni personali, si è visto licenziare dal datore di lavoro. La motivazione alla base del licenziamento era l'impossibilità di mantenere un rapporto di fiducia, considerata la gravità dei reati commessi dal lavoratore e la necessità per il datore di lavoro di tutelare l'integrità morale e la sicurezza dell'ambiente lavorativo, specialmente in un settore di pubblico servizio come quello del trasporto pubblico.

Il lavoratore ha impugnato il licenziamento, sostenendo che la sua condanna per reati extralavorativi non fosse in alcun modo collegata all'attività lavorativa svolta, e che pertanto non dovesse giustificare una sanzione così drastica come il licenziamento. Tuttavia, la Corte di merito ha confermato la decisione del datore di lavoro, ritenendo che i comportamenti illeciti avessero compromesso irreparabilmente la fiducia reciproca. La Corte suprema di cassazione, chiamata a pronunciarsi sul ricorso, ha confermato la decisione della Corte di merito, dichiarando legittimo il licenziamento disciplinare.

### **I recenti orientamenti della Cassazione**

L'orientamento della Corte suprema di cassazione in materia di licenziamento disciplinare per condotte extralavorative ha subito un'evoluzione significativa. In passato, la giurisprudenza della Corte richiedeva una connessione diretta tra il comportamento illecito e la mansione svolta dal lavoratore per giustificare il licenziamento. Tuttavia, negli ultimi anni, la Corte ha affinato tale interpretazione, ammettendo che anche una condotta estranea all'attività lavorativa può giustificare il licenziamento quando essa compromette la fiducia necessaria per il mantenimento del rapporto di lavoro, soprattutto in contesti professionali dove l'affidabilità del dipendente è fondamentale.

La sentenza in esame conferma questa evoluzione, riconoscendo che il licenziamento può essere legittimo anche in assenza di un nesso diretto tra il comportamento illecito e le mansioni specifiche

---

\* Avvocato del Foro di Roma.

del lavoratore. Infatti, la gravità della condotta e l'impossibilità di mantenere il rapporto di fiducia sono sufficienti a giustificare la sanzione disciplinare, come sottolineato dalla Cassazione.

### **I principi espressi dalla Cassazione nella sentenza**

La sentenza n. 31866/2024 esprime alcuni principi giuridici di grande rilevanza, che contribuiscono a chiarire la posizione della Corte riguardo all'equilibrio tra la tutela dei diritti del lavoratore e la necessità di proteggere l'integrità morale e la fiducia nell'ambito del rapporto di lavoro.

#### **1. La fiducia come elemento centrale del contratto di lavoro**

La Corte ha ribadito che la fiducia è un elemento imprescindibile del contratto di lavoro, sia nella sua funzione di reciproca affidabilità, sia come presupposto necessario per l'esecuzione della prestazione lavorativa. La fiducia, infatti, è alla base dell'obbligo di diligenza del lavoratore (art. 2104 c.c.) e dell'obbligo di fedeltà, che implica la necessità di comportamenti esemplari anche fuori dall'orario di lavoro, in quanto l'immagine e la reputazione del datore di lavoro sono tutelate anche nei comportamenti extralavorativi del dipendente.

In tale contesto, la gravità del comportamento extralavorativo del dipendente, come nel caso di condanna per reati di violenza sessuale, è sufficiente a minare in modo irreparabile la fiducia, giustificando così il licenziamento. Il principio della fiducia trova ampio riscontro nella giurisprudenza pregressa, come nella sentenza n. 13856/2011 della Corte suprema di cassazione, in cui è stato chiarito che la fiducia è un elemento essenziale per il mantenimento del rapporto di lavoro, e che la sua violazione può giustificare un licenziamento per giusta causa.

#### **2. La rilevanza delle condotte extralavorative**

Il secondo principio espresso dalla Corte riguarda la rilevanza delle condotte extralavorative ai fini del licenziamento disciplinare. La Cassazione ha affermato che una condotta gravemente immorale, anche se estranea all'attività lavorativa, può avere un impatto tale da rendere impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro. Non è necessario che il comportamento illecito del lavoratore sia direttamente connesso con le sue mansioni, ma è sufficiente che esso comprometta la fiducia e l'integrità morale necessarie per la serena prosecuzione del contratto.

Tale orientamento è stato già espresso nella sentenza n. 1299/2019, dove la Corte ha dichiarato che, in determinati contesti lavorativi, anche comportamenti estranei al lavoro possono giustificare il licenziamento se intaccano l'affidabilità del dipendente. La giurisprudenza, pertanto, si è evoluta verso una valutazione più ampia dei comportamenti del lavoratore, prendendo in considerazione anche la sua condotta privata quando questa incide sulla sicurezza e sul benessere dell'ambiente di lavoro.

#### **3. La gravità del reato come criterio di valutazione**

Un altro principio chiave della sentenza riguarda la gravità del reato come criterio per la legittimità del licenziamento. La Cassazione ha ribadito che la gravità dei fatti contestati al lavoratore deve essere considerata in modo determinante nella valutazione della sanzione disciplinare. Nel caso di reati particolarmente gravi, come quelli di violenza sessuale e maltrattamenti familiari, la condotta del lavoratore è tale da minare irreparabilmente la fiducia e l'affidabilità necessarie per mantenere il rapporto di lavoro.

Questo principio si inserisce nell'ambito delle previsioni dell'art. 2119 c.c. relativo alla "giusta causa" di licenziamento. In particolare, la gravità del comportamento extralavorativo, qualora comporti una lesione irreparabile della fiducia, giustifica il licenziamento immediato, senza necessità di preavviso. Tale orientamento è stato espresso dalla Corte nella sentenza n. 22122/2014, che ha confermato la legittimità di un licenziamento per reati che, pur non essendo direttamente legati all'attività lavorativa, avevano compromesso il rapporto di fiducia.

#### **4. La tutela della reputazione del datore di lavoro**

Un altro principio importante riguarda la protezione dell'immagine e della reputazione del datore di lavoro. La Corte ha sottolineato che l'integrità morale e la sicurezza di un ambiente lavorativo devono essere tutelate anche contro comportamenti che possano danneggiare l'immagine dell'impresa, indipendentemente dal fatto che tali comportamenti si verifichino al di fuori dell'orario di lavoro. In questo caso, la gravità dei reati commessi dal dipendente ha reso necessaria una reazione disciplinare severa per tutelare l'immagine pubblica dell'azienda.

Questo principio trova riscontro nell'art. 2104 c.c., che impone al lavoratore di comportarsi in modo da non ledere la reputazione del datore di lavoro. La Corte suprema di Cassazione ha sottolineato che il diritto del datore di lavoro di difendere la propria reputazione è legittimo e giustifica il licenziamento, in quanto la condotta del lavoratore, pur avvenuta fuori dal contesto lavorativo, ha potuto compromettere l'affidabilità dell'intero servizio pubblico offerto dall'azienda.

### **5. La proporzionalità della sanzione disciplinare**

Infine, la Corte ha ribadito il principio di proporzionalità della sanzione disciplinare, previsto dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori). Secondo la Corte, la severità del licenziamento deve essere commisurata alla gravità della condotta del lavoratore. In questo caso, la gravità dei reati commessi giustificava la cessazione del rapporto di lavoro, essendo venuta meno la fiducia necessaria per la prosecuzione del contratto.

Il principio di proporzionalità è stato esaminato in numerose altre sentenze della Corte suprema di cassazione, tra cui la sentenza n. 7786/2009, che ha ribadito l'importanza di una sanzione disciplinare che sia congruente con l'entità del comportamento illecito.

### **Conclusioni**

La sentenza n. 31866 dell'11 dicembre 2024 della Corte suprema di cassazione rappresenta un significativo rafforzamento della giurisprudenza sul licenziamento per giusta causa derivante da comportamenti extralavorativi. La Corte ribadisce il principio fondamentale della fiducia quale elemento essenziale del contratto di lavoro, confermando che comportamenti gravemente lesivi della fiducia, anche se extralavorativi, possono giustificare un licenziamento disciplinare. La decisione fornisce un'importante precisazione sul trattamento delle condotte extralavorative, fissando i limiti entro i quali il datore di lavoro può legittimamente esercitare il diritto di tutela della reputazione aziendale e della sicurezza dell'ambiente lavorativo.

### **Riferimenti normativi:**

Art. 2104 c.c. (Diligenza del lavoratore);

Art. 2119 c.c. (Licenziamento per giusta causa);

Art. 7 Legge n. 300/1970 (Procedura di licenziamento disciplinare).

### **Giurisprudenza di riferimento:**

Cass. n. 13856/2011 (Licenziamento per violazione della fiducia);

Cass. n. 1299/2019 (Condotta extralavorativa e licenziamento);

Cass. n. 22122/2014 (Licenziamento per condotta immorale estranea al lavoro);

Cass. n. 7786/2009 (Principio di proporzionalità della sanzione disciplinare).