

CONDANNA PENALE E LICENZIAMENTO

GIOVANNI MAGLIARO

Secondo la Cassazione 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.

Detta presunzione d'innocenza 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 del rapporto. Non è necessario, in tale evenienza, attendere la sentenza definitiva di condanna.

Il rapporto tra processo civile e processo penale si configura in termini di completa autonomia e separazione. La valutazione della gravità del comportamento ha carattere del tutto autonomo rispetto alla valutazione della gravità del reato in quanto ciò che rileva è che la condotta tenuta dal dipendente sia idonea a ledere il vincolo fiduciario indipendentemente che essa integri o meno una fattispecie di reato.

Addirittura, sostiene la Suprema Corte, anche l'esito assolutorio della sentenza penale, intervenuto perché il fatto non costituisce reato, non è rilevante ai fini disciplinari: al di là dell'apprezzamento della configurabilità della condotta come reato, conta esclusivamente l'idoneità della stessa a scuotere la fiducia del datore di lavoro e la previsione del pregiudizio che deriverebbe dalla continuazione del rapporto.



n. 190
31 gennaio 2022

Una interessante ordinanza della Corte di Cassazione (la n. 28368 del 15 ottobre 2021) ribadisce alcuni importanti principi in materia di rapporti tra il licenziamento per giusta causa e la sentenza penale di condanna riportata dal lavoratore. In sostanza, afferma la Cassazione, la presunzione di non colpevolezza fino alla condanna definitiva riguarda le garanzie relative alla pretesa punitiva dello Stato ma non c'entra nulla con l'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro.

Se i fatti commessi sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro non è necessario attendere la sentenza definitiva di condanna e si può legittimamente intervenire anche dopo la sentenza di primo grado senza aspettare l'esito di un eventuale appello.

La vicenda nasce dal ricorso proposto da un lavoratore contro la società datrice di lavoro (Società cooperativa Acquedotto Campano) che lo aveva licenziato per giusta causa dopo una condanna penale in primo grado per una azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro. Il Tribunale di Napoli aveva respinto il ricorso sulla base del principio secondo cui il datore di lavoro può ben recedere dal rapporto di lavoro in ipotesi di gravi condotte stante l'antinomia esistente tra il rapporto contrattuale di lavoro e quello fra lo Stato e i cittadini cui è collegata la presunzione di non colpevolezza fino alla sentenza definitiva ai sensi dell'articolo 27 della Costituzione.

La Corte d'Appello di Napoli ha condiviso l'assunto del primo giudice respingendo l'impugnazione e confermando la decisione.

Il lavoratore ha presentato ricorso per Cassazione sulla base di vari motivi. Tra l'altro ha sostenuto che la sentenza di condanna penale posta a base del licenziamento non era ancora passata in giudicato e il provvedimento di licenziamento violava apertamente il principio generale di non colpevolezza consacrato dalla norma costituzionale.

La Cassazione ha ritenuto infondati tutti i motivi presentati ed ha respinto il ricorso del lavoratore condannandolo alle spese di giudizio.