

A cura di Paola Mauro

Rapina e sentenza definitiva. Licenziamento per giusta causa

Sulla possibilità che il rapporto prosegua pesa l'omessa comunicazione del passaggio in giudicato della sentenza penale di condanna

Categoria: **Previdenza e lavoro**
Sottocategoria: **Licenziamento**

È legittimo il licenziamento intimato al dipendente che si è macchiato del reato di rapina e ha nascosto al datore di lavoro il passaggio in giudicato della relativa sentenza di condanna. La risoluzione del rapporto in questo caso è giustificata dal fatto che il comportamento omissivo **compromette in modo irrimediabile** la fiducia riposta nel lavoratore.

Di cosa si tratta?

Provvedimento

[Cass. Sez. L. n. 7860 del 20/03/2019](#)

Caso

- Licenziamento di un dipendente di Trenitalia S.p.A. – nella specie, un operaio addetto alla manutenzione - che ha **nascosto all'azienda** datrice di lavoro, **finché gli è stato possibile**, il passaggio in giudicato della sentenza di condanna per il reato di rapina.

Riferimenti normativi

- C.C.N.L. della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie;
- Art. 7 (Sanzioni disciplinari) della Legge 20/05/1970 n. 300 e succ. mod.

Premessa

In tema di licenziamento individuale, ai fini della valutazione della **proporzionalità** tra fatto addebitato e recesso datoriale - valutazione che è riservata al Giudice di merito ed è insindacabile nel giudizio di legittimità ove congruamente e logicamente motivata – occorre avere riguardo alla ripercussione sul rapporto di lavoro di una condotta **capace di mettere in dubbio la futura correttezza dell'adempimento**, poiché sintomatica di un certo atteggiarsi del dipendente rispetto agli obblighi assunti.



In quest'ottica, **può considerarsi legittimo** il licenziamento intimato al dipendente che si sia macchiato del reato di rapina e che abbia nascosto al datore di lavoro il passaggio in giudicato della relativa sentenza di condanna, posto che si tratta di una condotta idonea a **compromettere in modo irrimediabile** la fiducia riposta nel lavoratore.



È quanto si ricava dalla lettura della **Sentenza n. 7860/2019** della Corte di Cassazione, con cui la Sezione Lavoro della stessa Corte ha **definitivamente sancito** la legittimità del licenziamento inflitto da Trenitalia S.p.A. a un proprio dipendente, tenuto conto:

- della **violazione degli obblighi** di correttezza e buona fede gravanti sul lavoratore alla luce delle previsioni del C.C.N.L. di settore;
- nonché per l'accertata **intenzionalità** del comportamento omissivo, che poi ha dato luogo alla massima sanzione disciplinare.

Il caso

Il lavoratore in questione, con mansione di operaio addetto alla manutenzione, ha commesso il reato di rapina **accertato con sentenza definitiva**.



- Il C.C.N.L. di settore prevede **quale motivo** di licenziamento, tra gli altri, la commissione del reato di rapina;
- Nel caso di specie, inoltre, il lavoratore **non ha tempestivamente comunicato** alla Società datrice di lavoro il passaggio in giudicato della sentenza di condanna subita per quel reato.



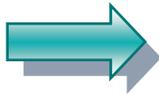
Pertanto, la Corte d'appello di Roma, confermando la sentenza del Tribunale della stessa sede, ha ritenuto la sanzione espulsiva del tutto legittima:

- ➡ **perché la condotta in contestazione ha integrato la violazione degli obblighi di buona fede e correttezza, tanto da incrinare definitivamente il vincolo fiduciario.**



NOTA BENE - Nel giudizio instaurato di fronte alla Suprema Corte, al difensore dell'operario non è servito obiettare:

- che la contrattazione collettiva **non pone in capo al lavoratore l'obbligo di comunicare all'azienda** il passaggio in giudicato della sentenza penale di condanna;
- che, in ogni caso, se la prova testimoniale fosse stata ammessa dalla Corte di merito, **avrebbe dimostrato l'effettuata comunicazione.**



Ebbene, la Suprema Corte ha respinto il ricorso del lavoratore.

Il ricorso è infondato

Per quanto riguarda la richiesta di ammissione della **prova testimoniale**, gli Ermellini hanno condiviso sul punto la sentenza impugnata perché, scrivono:

➤ *«il giudizio sulla superfluità o genericità della prova testimoniale è insindacabile in cassazione, involgendo una valutazione di fatto che può essere censurata soltanto se basata su erronei principi giuridici, ovvero su incongruenze di ordine logico (Cass. 18222 del 2004, Cass. n. 8148 del 2018). Nella specie, la Corte distrettuale ha ribadito le motivazioni già assunte dal Tribunale **in ordine alla genericità ed ininfluenza dei capitoli di prova testimoniali dedotti dal lavoratore**, precisando, fra l'altro, che: "Quindi è dalla stessa prova articolata dal reclamante che si evince come lo stesso non abbia mai riferito ad alcuno di essere stato condannato per un delitto per il quale il C.C.N.L. prevede la sanzione del licenziamento, sicché la prova richiesta **non solo è generica, per quanto esposto, ma irrilevante**"».*

Per quanto riguarda, poi, la ritenuta **giusta causa di licenziamento**, i Massimi giudici hanno ribadito l'orientamento secondo cui:



Ai fini della proporzionalità tra addebito e recesso, **rileva ogni condotta che, per la sua gravità**, possa scuotere la fiducia del datore di lavoro e far ritenere la continuazione del rapporto **pregiudizievole agli scopi aziendali**, essendo determinante, in tal senso, la potenziale influenza del comportamento del lavoratore, suscettibile, per le concrete modalità e il contesto di riferimento, **di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento**, denotando scarsa inclinazione all'attuazione degli obblighi in conformità a diligenza, buona fede e correttezza.

Spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva

non sulla base di una valutazione astratta dell'addebito, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto del fatto, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico della sua gravità, rispetto a un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi rilievo alla configurazione delle mancanze operata dalla contrattazione collettiva, all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto, alla durata dello stesso, all'assenza di pregresse sanzioni, alla natura e alla tipologia del rapporto medesimo.

Nel caso di specie, secondo gli Ermellini, la motivazione della sentenza impugnata è incentrata su tutti gli elementi oggettivi e soggettivi emersi nel corso del giudizio ed è quindi conforme ai principi sopraesposti.

La Corte territoriale – chiosano gli Ermellini - ha osservato che il lavoratore:

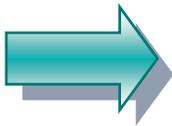
➤ «ha celato al datore di lavoro, **finché gli è stato possibile**, di avere riportato una condanna passata in giudicato per rapina, non riferendolo tempestivamente per le vie ufficiali agli uffici competenti e tacendolo fino al 26.10.2015, epoca in cui, essendo impossibilitato a presenziare alla seconda convocazione per l'audizione disciplinare (la prima convocazione, da lui richiesta, e prevista per il 22 ottobre 2015, era stata differita avendo egli rappresentato di essere impossibilitato a presenziare "per motivi di visita" in relazione alla convocazione presso l'ambulatorio INAIL ...), **ometteva di rappresentare al datore di lavoro** di essere ristretto in esecuzione di pena e di necessitare dell'autorizzazione del magistrato di sorveglianza per recarsi a Napoli ed essere ivi sentito in sede disciplinare».





In un altro passaggio della sentenza gli Ermellini affermano:

➡ *«non è ravvisabile, nella sentenza impugnata, alcuna lacuna o contraddizione motivazionale, avendo, la Corte distrettuale, proceduto ad analizzare la condotta tenuta dal S. a fronte delle responsabilità e degli obblighi di correttezza e buona fede che incombevano allo stesso dipendente alla luce delle previsioni del c.c.n.l. di settore, nonché evidenziato che le connotazioni intenzionali della condotta erano tali che integravano una giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro, essendo stata compromessa in modo irrimediabile la fiducia riposta nel lavoratore. La Corte, accertata la sussistenza di una giusta causa di licenziamento, ha - conseguentemente - escluso il carattere ritorsivo della sanzione disciplinare, che deve rappresentare un motivo unico e determinante ai sensi dell'art. 1345cod.civ. (cfr. ex multis, Cass. n. 28453 del 2018, Cass. n. 20742 del 2018, Cass. n. 28119 del 2017): invero, il motivo illecito rileva solamente se è l'unico determinate, sicché il licenziamento è, comunque, valido se giustificato, a prescindere dall'eventuale concorso di un motivo illecito».*



Il ricorso del lavoratore, in conclusione, è stato respinto.

Per l'effetto, il Collegio di legittimità ha addebitato al ricorrente le spese del giudizio.