

Sentenze legittimanti licenziamento per condotte trasgressive anteriori al rapporto di lavoro

Cass., sez. lav., 9 agosto 2004 n. 15373 – Di Mi. c. Banca di Palermo spa

Rapporto di lavoro dipendenti di Istituti di credito - licenziamento individuale - giusta causa - configurabilità - presupposti - individuazione - riferimento alla condotta osservata durante la propria vita privata del lavoratore o in occasione di un precedente rapporto di lavoro - ammissibilità - limiti - idoneità della condotta ad incidere sulla possibilità di prosecuzione del rapporto di lavoro - necessità - sussistenza - accertamento del giudice di merito - criteri - censurabilità in cassazione - limiti

Premesso che i fatti addebitati al lavoratore e posti a fondamento del licenziamento per giusta causa possono inerire anche alla sua vita privata, purché idonei ad incidere sulla possibilità della prosecuzione del rapporto di lavoro, a maggior ragione assume rilevanza ai suddetti fini la condotta tenuta dal lavoratore in un precedente rapporto di lavoro, tanto più sé omogeneo a quello in cui il fatto viene in considerazione, rilevando in tale caso non come addebito di natura disciplinare, ma quale giusta causa di licenziamento. Il relativo accertamento costituisce apprezzamento di fatto, riservato al giudice del merito e incensurabile in sede di legittimità sé sorretto da motivazione congrua e immune da vizi, fermo restando che, nell'ipotesi di dipendenti di istituti di credito, l'idoneità del comportamento contestato a ledere il rapporto fiduciario -rapporto che è più intenso nel settore bancario- deve essere valutata con particolare rigore e a prescindere dalla sussistenza di un danno effettivo per il datore di lavoro, fermo restando altresì che il giudice civile può procedere autonomamente all'accertamento dei fatti addebitati al dipendente anche sé a carico di quest'ultimo penda un procedimento penale, tanto più allorquando tra i comportamenti rilevanti in sede penale e in sede civile non vi sia piena sovrapposizione. (Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza impugnata che aveva ritenuto giustificato il licenziamento intimato a un dipendente di un istituto bancario ravvisando una giusta causa nei comportamenti inadempienti - ripetuta omissione di vigilanza nella concessione dei fidi - tenuti dal lavoratore stesso nel contesto di un precedente rapporto di lavoro intrattenuto con altro istituto di credito).

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1. Con ricorso depositato in data 31/3/1998 Di Mi. (...) -premessi di aver lavorato alle dipendenze della Ca. Ru. ed Ar. di Mo. dal 18/2/1974 fino al 7/3/1997, data in cui, già, funzionario di prima, si era dimesso, per effetto dell'accordo stipulato il 18/1/1987 con gli Amministratori straordinari della Ca. avanti all'U.P.L.M.O.- esponeva di essere stato assunto l'8/3/1997, con qualifica di funzionario, dalla Banca di Pa. s.p.a. la quale, dopo avergli contestato con lettera dell'8/1/1998 l'attuazione di comportamenti, posti in essere durante il corso del rapporto di lavoro con la Ca., contrastanti con gli obblighi posti a suo carico dalle norme di legge e di contratto, e dopo aver ritenuto non adeguate le giustificazioni fornite, aveva proceduto al suo licenziamento in data 25/2/1998. Adducendo che il recesso, privo del requisito della immediatezza della contestazione, era stato adottato per fatti relativi al pregresso rapporto di lavoro intercorso con la Ca. ed ai quali, peraltro, risultava completamente estraneo, chiedeva che, previa declaratoria dell'illegittimità del licenziamento, la Banca di Pa. s.p.a. fosse condannata a reintegrarlo nel posto di lavoro nonché a risarcirgli i danni subiti ex art. 18 St. lav.

Instauratosi il contraddittorio, resisteva in giudizio la società convenuta chiedendo il rigetto delle domande avversarie. In particolare la società deduceva che con lettera dell'8/1/1998 la Banca di Pa. -premessi che a seguito della notifica del decreto di rinvio a giudizio emesso dal G.I.P. del Tribunale di Palermo (per il reato di "trasferimento fraudolento di valori aggravato e continuato") e dell'esame delle fonti di prova contenute in 68 faldoni, era venuta a conoscenza di comportamenti posti in essere dal Di Mi., durante il rapporto lavorativo con la Ca. ru. suddetta, contrastanti con il carattere fiduciario dell'instaurato rapporto, con gli obblighi posti dalle norme di legge e di contratto applicabili e con le note operative emanate dalla Banca d'Italia- contestava una serie di addebiti riguardanti prevalentemente l'omessa vigilanza in ordine alla concessione di fidi ed extrafidi.

Con sentenza del 18/11/1999 l'adito Tribunale di Palermo, quale giudice del lavoro, riteneva la sussistenza dei fatti oggetto della contestazione, valutata come tempestiva, nonché la idoneità degli stessi, ancorché riferentesi al pregresso rapporto con la Ca., a ledere il vincolo fiduciario tra il lavoratore e la Banca convenuta, e quindi rigettava il ricorso.

2. Avverso tale decisione proponeva appello il Di Mi. con ricorso depositato il 25/10/2000, lamentando che le conclusioni cui era pervenuto il primo giudice erano frutto di una distorta lettura delle risultanze probatorie e di una inesatta valutazione dei compiti a lui attribuiti dai vari regolamenti aziendali succedutesi nel tempo, nonché ribadendo la tardività delle contestazioni a lui rivolte.

Costituitasi con memoria depositata il 27/4/2001 resisteva la Banca di Pa. s.p.a. chiedendo il rigetto del gravame con integrale conferma dell'impugnata decisione. Con sentenza del 24/5-5/6/2001 la Corte d'appello di Palermo rigettava l'appello condannando l'appellante alle spese del grado.

3. Avverso questa pronuncia ricorre per Cassazione il Di Mi. con quattro motivi di impugnazione. Resiste con controricorso la Banca intimata.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Il ricorso è articolato in tre motivi.

Con il primo motivo il ricorrente si duole della violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 c. c. oltre che di omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su un punto essenziale della controversia. In particolare deduce che erroneamente la Corte d'appello ha ritenuto tempestiva la contestazione dell'addebito, benché fosse intervenuta dopo un considerevole periodo di tempo.

Con il secondo motivo il ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970 e dell'art. 2119 c. c. in relazione all'art. 360 n. 3 c. p.c. Sotto altro profilo il ricorrente deduce ancora che il lungo lasso di tempo trascorso tra la scoperta dell'illecito disciplinare e l'inizio della procedura di licenziamento evidenziava il difetto della giusta causa di recesso.

Con il terzo motivo il ricorrente denuncia ancora la violazione dell'art. 2119 c. c., ma "sotto un diverso profilo": sostiene che in ipotesi di successione di rapporti di lavoro sono normalmente irrilevanti i comportamenti tenuti dal lavoratore nell'ambito del rapporto concluso.

Con il quarto motivo il ricorrente denuncia ulteriormente la violazione dell'art. 2119 c. c. in riferimento all'art. 15 del contratto collettivo nazionale di categoria. In particolare deduce che quando è stata esercitata l'azione penale nei confronti del dipendente l'azienda di credito può disporre l'allontanamento cautelare fino alla sentenza irrevocabile, ma non il licenziamento.

2. Il ricorso -nei suoi quattro motivi del ricorso, che possono essere trattati congiuntamente in quanto connessi- è, infondato.

2.1. Da una parte deve rilevarsi che la giurisprudenza di questa Corte (cfr. ex plurimis Cass. 10 gennaio 2003 n. 237) -che qui si ribadisce- è nel senso che nel licenziamento per motivi disciplinari, il principio della immediatezza della contestazione dell'addebito e della tempestività del recesso datoriale la cui *ratio* riflette l'esigenza di osservanza della regola della buona fede e della correttezza nella attuazione del rapporto di lavoro, deve essere inteso in senso relativo, dovendosi tener conto della concreta realtà fattuale in reazione alla quale si è concretizzato l'illecito disciplinare, nonché del tempo occorrente per valutare, adeguatamente, seppur con adeguata celerità, la gravità della condotta del lavoratore; la valutazione del giudice di merito in ordine al rispetto del principio in oggetto è insindacabile in sede di legittimità se sorretta da motivazione adeguata e priva di vizi logici. Analogamente Cass. 29 settembre 2003 n. 14507, ha affermato che nel licenziamento per motivi disciplinari, il principio della immediatezza della contestazione dell'addebito e della tempestività del recesso datoriale devono essere intesi in senso relativo, dovendosi tener conto della concreta realtà fattuale in relazione alla quale si è concretizzato l'illecito disciplinare, nonché del tempo occorrente per valutare adeguatamente, seppur con celerità, la gravità della condotta del lavoratore; in ogni caso, la valutazione relativa alla tempestività costituisce giudizio di merito, non sindacabile in Cassazione ove adeguatamente motivato.

2.2. D'altra parte deve considerarsi che nella specie non si tratta in realtà di un addebito disciplinare perché i fatti contestati riguardano comportamenti tenuti dal lavoratore nel corso di un pregresso rapporto di lavoro. Questi comportamenti possono costituire inadempimento solo con riferimento al rapporto di lavoro nel cui ambito sono stati posti in essere. Non di meno possono rilevare anche in un successivo rapporto di lavoro, ma non già sotto il profilo dell'inadempienza contrattuale e quindi dell'illecito disciplinare, bensì per la loro eventuale idoneità a ledere il vincolo fiduciario la cui mancanza originaria o sopravvenuta può costituire giusta causa di licenziamento. Tale possibile incidenza sul vincolo fiduciario di comportamenti tenuti dal lavoratore fuori dal rapporto di lavoro è stata più volte predicata da questa Corte con riferimento a comportamenti tenuti dallo stesso nella vita privata.

In generale infatti questa Corte (Cass. 6 marzo 2003 n. 3379) ha affermato che la condotta inerente alla vita privata del lavoratore assume rilevanza ai fini della giusta causa del licenziamento quando leda il rapporto fiduciario tra dipendente e datore di lavoro. Analogamente Cass. 27 agosto 2002 n. 12577 ha puntualizzato che, in tema di licenziamento per giusta causa, la valutazione della gravità dei fatti addebitati al lavoratore, che possono anche inerire alla sua vita privata, purché idonei a incidere sulla possibilità della prosecuzione del rapporto di lavoro, costituisce un apprezzamento di fatto, come tale riservato al giudice del merito e incensurabile in sede di legittimità, se sorretto da motivazione congrua e immune da vizi, fermo restando che, nell'ipotesi di dipendenti di banche e istituti di sicurezza, l'idoneità del comportamento contestato a ledere il rapporto fiduciario -rapporto che è più intenso in questi settori- deve essere valutata con particolare rigore e a prescindere dalla sussistenza di un danno effettivo per il datore di lavoro. In termini analoghi cfr. anche Cass. 13 aprile 2002 n. 5332, che ha ribadito che i fatti addebitati al lavoratore possono anche inerire alla sua vita privata quando sono idonei ad incidere sul vincolo fiduciario. Così anche Cass. 14 luglio 2001 n. 9590, ha affermato che i comportamenti tenuti dal lavoratore nella vita privata ed estranei perciò all'esecuzione della prestazione lavorativa, se, in genere, sono irrilevanti, possono tuttavia costituire giusta causa di licenziamento allorché siano di natura tale da far ritenere il dipendente inadatto alla prosecuzione del rapporto lavorativo, specialmente quando, per le caratteristiche e peculiarità di esso, la prestazione lavorativa richieda un ampio margine di fiducia, fermo restando che la valutazione circa il venir meno dell'elemento fiduciario va operata dal giudice non con riguardo al fatto astrattamente considerato, bensì agli aspetti

concreti afferenti alla natura e qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, nonché alla portata soggettiva del fatto stesso, affinché sia resa possibile la verifica da parte dello stesso giudice della congruità della sanzione espulsiva, per l'insufficienza di qualunque altra a tutelare l'interesse del datore di lavoro.

Ed allora se rileva la "vita privata" del dipendente a maggior ragione -rilevano come ha correttamente ritenuto la sentenza impugnata- i comportamenti tenuti in un precedente rapporto di lavoro ove siano idonei a ledere la fiducia che connota, come elemento essenziale, il rapporto di lavoro. Tale idoneità -che è poi di tutta evidenza considerato che si tratta di comportamenti inadempienti nel contesto di un rapporto di lavoro, intrattenuto con altro istituto di credito, e quindi analogo a quello in corso con la banca intimata- è stato apprezzato dai giudici di merito con valutazione sorretta da motivazione sufficiente e non contraddittoria.

Può poi aggiungersi, quanto in particolare all'ultimo motivo del ricorso, che il giudice civile può procedere autonomamente all'accertamento dei fatti addebitati al dipendente anche se a carico di quest'ultimo pende un procedimento penale, tanto più che nella specie non c'è piena sovrapposizione tra i comportamenti rilevanti sul piano del rapporto di lavoro (ripetuta omissione di vigilanza nella concessione dei fidi, contestata dall'ispettore della Banca d'Italia, sentito come teste) e quelli addebitati come reato al Di Mi.

3. Il ricorso deve pertanto essere rigettato. Sussistono giustificati motivi per compensare tra le parti le spese di questo giudizio di Cassazione.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e compensa tra le parti le spese di questo giudizio di Cassazione.

*****0*****

Cass., sez. lav., 10 gennaio 2019, n. 428 – Pres. Di Cerbo – Rel. Di Paolantonio

Licenziamento da parte dell'azienda, nuova datrice di lavoro - Per conoscenza a posteriori di comportamenti penalmente rilevanti compiuti dal lavoratore quando era alle dipendenze di altra azienda con la quale il rapporto di lavoro era oramai cessato - Legittimità

*Premesso che i fatti addebitati al lavoratore e posti a fondamento del licenziamento per giusta causa possono inerire anche alla sua vita privata, purché idonei ad incidere sulla possibilità della prosecuzione del rapporto di lavoro, a maggior ragione assume rilevanza ai suddetti fini la condotta tenuta dal lavoratore in un precedente rapporto di lavoro, tanto più se omogeneo a quello in cui il fatto viene in considerazione, rilevando in tale caso non come addebito di natura disciplinare, ma quale giusta causa di licenziamento. Le condotte extralavorative che possono assumere rilievo ai fini dell'integrazione della giusta causa afferiscono non alla sola vita privata in senso stretto bensì a tutti gli ambiti nei quali si esplica la personalità del lavoratore e non devono essere necessariamente successive all'instaurazione del rapporto, **sempre che si tratti di comportamenti appresi dal datore dopo la conclusione del contratto** e non compatibili con il grado di affidamento richiesto dalle mansioni assegnate al dipendente e dal ruolo da quest'ultimo rivestito nell'organizzazione aziendale. Né si può sostenere che la rilevanza delle condotte extralavorative antecedenti all'instaurazione del rapporto dovrebbe essere limitata ai fatti*

integranti fattispecie di reato e riconosciuta solo in presenza di una sentenza passata in giudicato che abbia accertato la responsabilità del dipendente.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1. La Corte di Appello di Reggio Calabria ha respinto l'appello proposto da (Omissis) avverso la sentenza del Tribunale della stessa città che aveva ritenuto legittimo il licenziamento intimato il 21 luglio 2008 dalla s.p.a. (Omissis), alla quale era poi subentrata (Omissis) s.p.a..

2. La Corte territoriale, per quel che ancora rileva in questa sede, ha premesso che l'(Omissis) era stato licenziato una prima volta il 21 luglio 2006, aveva impugnato il licenziamento ed il Tribunale di Palmi aveva accertato l'illegittimità del recesso. Le parti avevano, quindi, composto la lite con verbale di conciliazione del 12 ottobre 2007, con il quale avevano convenuto l'assunzione ex nunc dell'(Omissis), il riconoscimento dell'anzianità convenzionale nonché il pagamento di una somma, a titolo di transazione novativa e di rimborso delle spese legali. Poiché il licenziamento si fondava su fatti che erano stati oggetto di denuncia penale per i delitti di frode informatica e di accesso abusivo a sistema informatico, le parti avevano convenuto che in relazione al nuovo rapporto di lavoro non avrebbero prodotto effetti gli esiti del processo penale in corso, limitatamente ai fatti "analiticamente esposti nella contestazione disciplinare datata 15 maggio 2006". Successivamente l'(Omissis) era stato raggiunto da ordinanza di custodia cautelare e la società, dopo averlo sospeso dal servizio, aveva avviato il procedimento disciplinare in relazione alle condotte oggetto di indagine penale, diverse da quelle alle quali si riferiva la precedente contestazione.

3. Il giudice d'appello ha evidenziato che erano stati contestati plurimi episodi dai quali emergeva che l' (Omissis), cooperando con altri dipendenti dell'unità operativa di Palmi, ove all'epoca prestava servizio, nonché con personale dell'Agenzia delle Entrate, aveva disposto o comunque consentito sgravi indebiti di cartelle esattoriali, in alcuni casi sollecitati dal privato, il quale corrispondeva al funzionario infedele una somma inferiore all'importo effettivamente dovuto; in altri in danno dell'ignaro contribuente, che aveva già corrisposto le somme necessarie per estinguere il debito al proprio commercialista, il quale tratteneva per sé l'eccedenza.

4. La Corte territoriale ha escluso che la transazione novativa del 12 ottobre 2007 impedisse di avviare il procedimento disciplinare e di irrogare la sanzione espulsiva, posto che gli obblighi assunti con il verbale di conciliazione si riferivano solo alla frode informatica. La società, infatti, in sede conciliativa non poteva vincolarsi in relazione a fatti che alla stessa non erano ancora noti. 5. Per la cassazione della sentenza ha proposto ricorso (Omissis) sulla base di due motivi, ai quali ha opposto difese (Omissis).

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo il ricorrente denuncia, ex art. 360 c.p.c., nn. 3 e 5, "violazione e falsa applicazione dell'art. 1965 c.c., nonché degli artt. 2104, 2105, 2106 e 2119 c.c." e sostiene, in sintesi, che la transazione sottoscritta il 12/10/2007 doveva essere qualificata

novativa, in quanto le parti avevano convenuto di estinguere il vecchio rapporto di lavoro e di costituirne uno nuovo. Nel verbale conciliativo, infatti, era stato precisato che la risoluzione del precedente rapporto restava confermata al 4/7/2006 e che il riconoscimento convenzionale dell'anzianità di servizio avrebbe avuto effetti esclusivamente ai fini dei trattamenti di malattia, infortunio e ferie. Ciò premesso, il ricorrente addebita alla Corte territoriale di non avere esaminato le clausole dell'atto con le quali si era precisato che il periodo pregresso sarebbe stato valutabile solo nei limiti sopra indicati e di avere ritenuto che potessero avere rilevanza disciplinare anche le condotte risalenti ad epoca in cui il nuovo rapporto di lavoro non risultava instaurato. Sostiene al riguardo che una responsabilità disciplinare è ipotizzabile solo in relazione a fatti che si verificano quando già il rapporto è in essere ed aggiunge che condotte precedenti possono integrare giusta causa di licenziamento solo qualora costituiscano reato e vengano accertate con sentenza di condanna irrevocabile intervenuta a rapporto ormai in atto. Nel caso di specie, al contrario, il recesso era stato esercitato senza attendere l'accertamento definitivo della responsabilità penale.

2. La seconda censura denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 91 c.p.c., in quanto la Corte d'Appello avrebbe dovuto accogliere il gravame proposto dall' (Omissis) e, quindi, condannare (Omissis) al pagamento di entrambi gradi di giudizio.

3. Il primo motivo, nella parte in cui addebita alla Corte territoriale di non avere esaminato le clausole dell'accordo transattivo dalle quali emergeva la natura novativa della transazione, è inammissibile perché non coglie la ratio della decisione e, quindi, sviluppa censure non specificamente riferibili al *decisum*. Il giudice d'appello, infatti, non ha escluso la novazione del rapporto ed anzi l'ha data per presupposta, fondando la pronuncia di rigetto solo sul contenuto del regolamento contrattuale, con il quale le parti, in relazione alla vicenda penale ancora in corso, avevano stabilito che non potessero essere nuovamente contestati i fatti oggetto della precedente iniziativa disciplinare. Ha aggiunto che nella fattispecie ciò non era avvenuto, perché pacificamente il nuovo procedimento attivato non si riferiva alla frode informatica, oggetto della prima contestazione, bensì ad altri comportamenti che, sebbene tenuti in epoca antecedente, erano "sfociati nell'indagine penale soltanto nel 2008" e, quindi, non erano noti alla società al momento della conclusione dell'accordo transattivo. Così motivando la Corte territoriale ha in sostanza ritenuto che, in difetto di un diverso regolamento pattizio, l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro non impedisca al datore di lavoro di intimare il licenziamento per giusta causa in relazione a condotte tenute in epoca antecedente all'instaurazione del rapporto stesso.

3.1. Il motivo è, invece, ammissibile ma infondato nella parte in cui, ribadita l'autonomia del nuovo rapporto di lavoro, assume che condotte tenute dal lavoratore al di fuori del rapporto, perché anteriori al sorgere del vincolo contrattuale, possono costituire giusta causa di licenziamento solo qualora integrino ipotesi di reato e la responsabilità penale sia stata accertata con sentenza passata in giudicato. Da tempo questa Corte ha affermato che è ravvisabile una giusta causa di licenziamento ogniqualvolta venga irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario che è alla base del rapporto, perché il datore di lavoro deve poter confidare sulla leale collaborazione del prestatore e sul corretto adempimento delle

obbligazioni che dal rapporto scaturiscono a carico di quest'ultimo. La fiducia, che è fattore condizionante la permanenza del rapporto, può essere compromessa, non solo in conseguenza di specifici inadempimenti contrattuali, ma anche in ragione di condotte extralavorative che, seppure tenute al di fuori dell'azienda e dell'orario di lavoro e non direttamente riguardanti l'esecuzione della prestazione, nondimeno possono essere tali da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario tra le parti qualora abbiano un riflesso, sia pure soltanto potenziale ma oggettivo, sulla funzionalità del rapporto e compromettano le aspettative d'un futuro puntuale adempimento dell'obbligazione lavorativa, in relazione alle specifiche mansioni o alla particolare attività (cfr. fra le più recenti Cass. n. 24023/2016 e Cass. n. 17166/2016). Se, dunque, la giusta causa è ravvisabile anche in relazione a fatti estranei all'obbligazione contrattuale, purché idonei ad incidere sul vincolo fiduciario, "a maggior ragione assume rilevanza ai suddetti fini la condotta tenuta dal lavoratore in un precedente rapporto, tanto più se omogeneo a quello in cui il fatto viene in considerazione" (Cass. n. 15373/2004 che ha ritenuto legittimo il licenziamento di un dipendente di banca rinviato a giudizio per reati commessi in occasione di un pregresso rapporto di lavoro intercorso con altro istituto di credito). In tal caso, infatti, pur non potendo configurarsi un illecito disciplinare in senso stretto, che presuppone l'inadempimento degli obblighi scaturenti dal contratto e, quindi, che il rapporto sia già in atto, può essere comunque ravvisata una giusta causa di licenziamento, atteso che quest'ultima, ai sensi dell'art. 2119 c.c. e L. n. 604 del 1966, art. 1, non si riferisce solo alla condotta ontologicamente disciplinare, ma anche a quella che, seppure estranea al rapporto lavorativo, nondimeno si riveli incompatibile con il permanere di quel vincolo fiduciario sul quale lo stesso si fonda. In altri termini le condotte extralavorative che possono assumere rilievo ai fini dell'integrazione della giusta causa afferiscono non alla sola vita privata in senso stretto bensì a tutti gli ambiti nei quali si esplica la personalità del lavoratore e non devono essere necessariamente successive all'instaurazione del rapporto, sempre che si tratti di comportamenti appresi dal datore dopo la conclusione del contratto e non compatibili con il grado di affidamento richiesto dalle mansioni assegnate al dipendente e dal ruolo da quest'ultimo rivestito nell'organizzazione aziendale.

3.2. Né si può sostenere che la rilevanza delle condotte extralavorative antecedenti all'instaurazione del rapporto dovrebbe essere limitata ai fatti integranti fattispecie di reato e riconosciuta solo in presenza di una sentenza passata in giudicato che abbia accertato la responsabilità del dipendente. Il principio di diritto invocato dal ricorrente è stato affermato da questa Corte in una controversia nella quale veniva in rilievo il codice disciplinare dettato dalle parti collettive, le quali avevano subordinato al passaggio in giudicato della sentenza di condanna la rilevanza della responsabilità penale per fatti estranei al rapporto di lavoro, sicché, in quel caso, si era in presenza di una disciplina contrattuale di miglior favore, in quanto tale vincolante per il datore di lavoro e per il giudice (Cass. nn. 16260/2004 e Cass. n. 19053/2005). Al di fuori di detta ipotesi, invece, trova applicazione l'orientamento, consolidato nella giurisprudenza di legittimità, secondo cui "il principio di non colpevolezza fino alla condanna definitiva sancito dall'art. 27 Cost., comma 2, concerne le garanzie relative all'attuazione della pretesa punitiva dello Stato, e non può quindi applicarsi, in via analogica o estensiva, all'esercizio da parte del datore di lavoro della facoltà di recesso per giusta causa in ordine ad un comportamento del

lavoratore che possa altresì integrare gli estremi del reato, se i fatti commessi siano di tale gravità da determinare una situazione di improseguibilità, anche provvisoria, del rapporto, senza necessità di attendere la sentenza definitiva di condanna; tuttavia, il giudice davanti al quale sia impugnato un licenziamento disciplinare intimato per giusta causa a seguito del rinvio a giudizio del lavoratore con l'imputazione di gravi reati potenzialmente incidenti sul rapporto fiduciario - ancorchè non commessi nello svolgimento del rapporto - deve accertare l'effettiva sussistenza dei fatti riconducibili alla contestazione, idonei ad evidenziare, per i loro profili soggettivi ed oggettivi, l'adeguato fondamento di una sanzione disciplinare espulsiva, mentre non può ritenere integrata la giusta causa di licenziamento sulla base del solo fatto oggettivo del rinvio a giudizio del lavoratore e di una ritenuta incidenza di quest'ultimo sul rapporto fiduciario e sull'immagine dell'azienda" (Cass. n. 18513/2016 che richiama Cass. n. 29825/2008).

3.3. La Corte territoriale ha attribuito rilevanza a condotte tenute in epoca antecedente all'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro e, dopo averle ritenute provate, le ha considerate idonee in ragione della loro gravità a giustificare il licenziamento per giusta causa, prescindendo dal definitivo accertamento della responsabilità penale. Poichè il dispositivo della sentenza è conforme a diritto il ricorso deve essere rigettato, potendo questa Corte limitarsi ad integrare la motivazione, nei termini sopra esposti, ex art. 384 c.p.c., comma 4.

4. Il secondo motivo è palesemente infondato, perchè il giudice d'appello ha regolato le spese sulla base del principio della soccombenza, che va applicato in relazione al *decisum*, sicché non può essere censurato il capo della decisione facendo valere l'errore asseritamente commesso nella decisione del merito della causa.

5. Le spese del giudizio di legittimità, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza e vanno poste a carico di (Omissis). Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, come modificato dalla L. 24 dicembre 2012, n. 228, deve darsi atto della ricorrenza delle condizioni previste dalla legge per il raddoppio del contributo unificato dovuto dal ricorrente.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità liquidate in Euro 6.000,00 per competenze professionali, oltre al rimborso delle spese prenotate a debito. Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del cit. art. 13, comma 1-bis. Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio, il 9 ottobre 2018.

Depositato in Cancelleria il 10 gennaio 2019