



Quando la condotta extralavorativa ha impatto disciplinare nel rapporto?

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 4 gennaio 2024, n. 267, ha stabilito 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; tali condotte, ove connotate da caratteri di gravità, possono anche determinare l'irrogazione della sanzione espulsiva. Nella specie, la S.C. ha ritenuto corretta la valutazione operata dalla sentenza di merito di particolare gravità delle condotte poste in essere dal lavoratore - condannato per plurime condotte delittuose di acquisto, detenzione e trasporto a fini di cessione di sostanze stupefacenti - sul rilievo, da un lato, che tali condotte fossero significative di un suo inserimento in un ambiente criminale e, dall'altro lato, che esse, pur se in ambito extralavorativo, fossero state commesse da un dipendente di un'istituzione scolastica, l'Università, per sua natura deputata alla promozione della legalità ed i cui utenti, gli studenti, sono per lo più giovani, destinatari privilegiati dell'attività degli spacciatori, tanto più che trattavasi di dipendente addetto alla segreteria didattica e, dunque, a diretto contatto proprio con gli studenti.