
Economia

LAVORO

•

Dipendente condannato per un comportamento extra-lavorativo: quando può scattare il licenziamento?

ESPERTO LAVORO

la Repubblica



Il comportamento tenuto fuori dall'ambito lavorativo, se arriva a determinare una condanna, può impattare sul rapporto di lavoro fino al suo termine? Sei domande e risposte

Ascolta l'articolo

03:12

20 SETTEMBRE 2025 ALLE 13:42 2 MINUTI DI LETTURA

Il comportamento tenuto fuori dall'ambito lavorativo, se arriva a determinare una condanna, può impattare sul rapporto di lavoro fino al licenziamento? “La giurisprudenza ritiene che anche la condanna di un dipendente per un reato “esterno” all’attività lavorativa, pur non comportando automaticamente il suo licenziamento, possa, comunque, legittimarlo in alcuni casi”, spiega l’avvocato Tiziano Feriani dello studio Trifirò & Partners. Vediamo allora quali sono questi casi.

Quando la condanna di un dipendente per un reato “esterno” all’attività lavorativa può condurre al suo licenziamento per giusta causa?

Ciò può avvenire qualora si tratti di un illecito penale che, anche se commesso al di fuori del luogo e dell’orario di lavoro, sia comunque idoneo a ledere in modo irreparabile il vincolo fiduciario posto alla base di ogni rapporto lavorativo, nonché a mettere in dubbio, per il futuro, la correttezza dell’adempimento della prestazione da parte del dipendente.

Quali sono i fattori che vengono in rilievo in sede di valutazione circa l’eventuale lesione del vincolo fiduciario e il conseguente licenziamento per giusta causa?

I principali elementi che possono incidere sul vincolo fiduciario e, in quanto tali, legittimare la sanzione espulsiva sono i seguenti:

- la gravità del reato commesso dal dipendente (ad esempio, reati contro il patrimonio, spaccio, violenza sessuale, omicidio e/o gravi lesioni personali ecc.);
- la tipologia di mansioni svolte dal lavoratore (ad esempio, attività caratterizzate da un elevato contenuto fiduciario e/o a contatto con il pubblico);
- l’eventuale nesso tra il reato e l’attività lavorativa (ad esempio, un autista condannato per guida in stato di ebbrezza);
- l’impatto del reato sull’immagine e sulla reputazione dell’azienda, soprattutto se quest’ultima è ben nota e, quindi, esposta pubblicamente.

Peraltro, ogni caso deve essere valutato singolarmente, tenendo conto delle sue peculiarità, al fine di verificare la proporzionalità tra il reato per cui il dipendente ha riportato una condanna e il provvedimento espulsivo.

Il datore di lavoro può licenziare il dipendente solo dopo una condanna definitiva?

No, se il reato commesso dal dipendente è grave, anche una condanna non definitiva può giustificare il suo licenziamento per giusta causa. Ovviamente, il datore di lavoro deve agire con prudenza, verificando che la responsabilità del dipendente per la commissione del reato in questione sia stata accertata in modo adeguato, poiché, in caso contrario, il licenziamento irrogatogli – in seguito alla sua impugnazione da parte del lavoratore – potrebbe risultare illegittimo, con la conseguenza che egli potrebbe essere condannato a corrispondergli un'indennità risarcitoria e, nei casi più gravi, anche a reintegrarlo nel posto di lavoro.

La condanna del dipendente per un reato “esterno” all’attività lavorativa può condurre al suo licenziamento per giusta causa anche se egli è a piede libero?

Sì, se il reato per cui il dipendente ha riportato la condanna è così grave da far venir meno il vincolo fiduciario nei suoi confronti.

La carcerazione del dipendente in seguito alla sua condanna per un reato “esterno” all’attività lavorativa legittima il suo licenziamento per giusta causa?

No, la carcerazione del lavoratore, di per sé, non può condurre al suo licenziamento per giusta causa, poiché l’astensione del medesimo dal lavoro, essendo dovuta alla detenzione, non è a lui imputabile e, quindi, non costituisce un inadempimento dei suoi obblighi contrattuali, né tanto meno una violazione così grave da non consentire la prosecuzione, neppure temporanea, del rapporto di lavoro.

Quale tipo di licenziamento può essere, invece, irrogato al dipendente che, in seguito alla condanna per un reato “esterno”, è detenuto in carcere?

La carcerazione del lavoratore può legittimarne il licenziamento per giustificato motivo oggettivo qualora ricorra un'ipotesi di impossibilità sopravvenuta della prestazione, che si configura nei casi in cui il datore di lavoro, in base ad una valutazione ex ante e non ex post, non abbia più un interesse apprezzabile a ricevere le eventuali ulteriori prestazioni lavorative del medesimo.