

**LAVORO**di **GIORGIA GRANATI****Licenziamento per detenzione di droga fuori dall'orario di lavoro**

*Legittimo l'allontanamento per giusta causa di un lavoratore condannato per possesso di stupefacenti, perché costituisce una condotta censurabile, tale da violare i principi essenziali del vivere civile.*

Il caso sottoposto alla Corte di Cassazione riguardava il licenziamento di un dipendente di Poste Italiane che aveva patteggiato una pena di 4 mesi e 800 euro di multa per detenzione di circa 60 grammi di sostanze stupefacenti. Il lavoratore aveva impugnato il licenziamento, sostenendo che la misura era sproporzionata, in quanto la violazione di legge si era verificata in un **ambito estraneo all'orario e al luogo di lavoro**. Inoltre, aveva dedotto che i fatti accertati in sede penale risalivano a 2 anni prima rispetto all'esecuzione dell'azione disciplinare e ciò costituiva una conferma del fatto che l'illecito penale non aveva avuto riflessi sulla sua prestazione lavorativa.

La Suprema Corte, rigettando il ricorso, ha confermato la correttezza delle argomentazioni dei giudici di merito che, viste l'entità consistente e la diversa tipologia delle sostanze detenute, hanno espresso " *un giudizio sulla portata oggettiva del fatto-reato commesso* ". In secondo luogo, la sentenza ha evidenziato il grado di affidamento richiesto dalle **specifiche mansioni del dipendente** (portalettere e, come tale, incaricato di un pubblico servizio), atto a porlo a **contatto con il pubblico** e l'utenza. Infine, ha fatto cenno alla risonanza del fatto nel **ristretto ambiente sociale** ove la detta prestazione lavorativa è stata espletata, da cui l'evidente **pregiudizio per l'immagine dell'azienda** arrecato dall'episodio nel contesto ambientale di svolgimento delle mansioni. Il complesso di tali elementi integra il giudizio espresso dalla Corte di Appello in merito all'idoneità del fatto ascritto a ledere in modo irreparabile il vincolo fiduciario.

A ciò va aggiunto che la stessa Corte di Cassazione aveva già in diverse occasioni affermato che la detenzione, in ambito extra-lavorativo, di un **significativo quantitativo di sostanze stupefacenti** è idonea a integrare la **giusta causa** di licenziamento, poiché il lavoratore è tenuto non solo a fornire la prestazione richiesta, ma anche a non porre in essere, fuori dall'ambito lavorativo, comportamenti tali da ledere gli **interessi morali e materiali del datore di lavoro** o da comprometterne il **rapporto fiduciario** (cfr. Cass. 16524/2015). E " *l'onere di allegazione dell'incidenza, irrimediabilmente lesiva del vincolo fiduciario, del comportamento extra-lavorativo del dipendente sul rapporto di lavoro, è assolto dal datore di lavoro con la specifica deduzione del fatto in sé, quando lo stesso abbia un riflesso, anche solo potenziale ma oggettivo, sulla funzionalità del rapporto, compromettendo le aspettative di un futuro puntuale adempimento, in relazione alle specifiche mansioni o alla particolare attività, perché di gravità tale, per contrarietà alle norme dell'etica e del vivere comuni, da connotare la figura morale del lavoratore, tanto più se inserito in un ufficio di rilevanza pubblica a contatto con gli utenti* ".

La circostanza del tempo trascorso prima della contestazione disciplinare, infine, non può costituire un dato rilevante per escludere la lesione del vincolo fiduciario: " *se prima del passaggio in giudicato della sentenza penale la fattispecie prevista dalla norma non si era ancora realizzata, è logico che la contestazione debba seguire la condanna definitiva e che l'eventuale svolgimento del rapporto lavorativo nelle more intervenute di per sé non può escludere la gravità o comunque la rilevanza disciplinare del fatto* ".

Da qui il rigetto del ricorso e la conferma della legittimità del licenziamento.