

CORTE DI CASSAZIONE, sez. lav., sentenza 11 dicembre 2024, n. 31866 – Pres. Manna – Est. Ponterio – P.M. Fresa (concl. rig.) – A.A. (avv. Moshi, Assael, Palmieri) c. Azienda Trasporti Milanesi S.p.A. (avv. Vescia).  
*Conferma App. Milano, sent. n. 631/2021*

**Lavoro privato – Condotta extralavorativa illecita – Violenza sessuale di genere – Condanna penale – Rilievo disciplinare della condotta – Gravità – Lesione della fiducia nel futuro corretto adempimento – Destituzione – Legittimità.**

*Una condotta illecita extralavorativa, se caratterizzata da una gravità tale da compromettere il rapporto fiduciario con il datore di lavoro, può costituire giusta causa di licenziamento.*

*Tale condotta assume rilevanza disciplinare poiché il dipendente è tenuto non solo a fornire la prestazione richiesta, ma anche, quale obbligo ulteriore, a non porre in essere condotte extralavorative tali da ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro o pregiudicare il rapporto fiduciario sul quale riposa il rapporto di lavoro.*

*In particolare, atti reiterati e abituali di violenza e maltrattamenti nei confronti della moglie, accertati in sede penale a carico di un dipendente che svolge mansioni a contatto con il pubblico, possono legittimamente portare al licenziamento, nonostante l'eventuale risocializzazione successiva alla condanna penale.*

## La rilevanza della violenza di genere in ambito familiare e la legittimità del licenziamento

**Alessia Gabriele**

*Professoressa associata di Diritto del lavoro nell'Università Kore di Enna (UKE)*

**SOMMARIO:** 1. Le questioni di interesse emergenti dalla sentenza. – 2. La giusta causa di licenziamento e la valutazione della condotta extralavorativa. – 3. Brevi riflessioni sulla nozione legale di giusta causa: il contesto valoriale e le tipizzazioni dei contratti collettivi. – 4. Il contrasto alla violenza di genere: una questione epistemica.

*Sinossi:* Il contributo affronta il tema della legittimità del licenziamento irrogato a un lavoratore a causa della violenza di genere perpetrata nei confronti della propria moglie per la lesione del vincolo fiduciario rispetto ai futuri adempimenti. Il contributo si sofferma in particolare sugli aspetti giuridici connessi alla valutazione della condotta extralavorativa, facendo emergere quanto il diritto del lavoro possa fungere da leva per scardinare stereotipi e condotte violente seppure circoscritte all'ambito privato-familiare del lavoratore.

Nella parte finale saranno sviluppate alcune considerazioni sul ruolo della legislazione *multilevel* in materia di lotta alla violenza di genere, nonché sull'effettività delle misure concretamente adottate e dei risvolti sulle valutazioni giudiziali.

*Abstract: The contribution addresses the issue of gender-based violence perpetrated against a spouse and the resulting dismissal of the worker due to the breach of the fiduciary bond with respect to future professional obligations. The author focuses on the legal aspects related to the assessment of off-duty conduct, highlighting how Labour law can serve as a tool to challenge stereotypes and violent behaviors, even when confined to the private and family sphere of the worker. The final section explores the topic of gender-based violence through a series of brief reflections on the concept of epistemic violence and the impact it may have on judicial evaluations.*

## 1. Le questioni di interesse emergenti dalla sentenza

Con la sentenza in commento la Cassazione ha confermato la legittimità della destituzione dal servizio/licenziamento disposto dalla società datrice di lavoro, a seguito della condanna irrevocabile del dipendente alla pena di due anni e sei mesi di reclusione per i reati di violenza sessuale, maltrattamenti familiari e lesioni personali<sup>1</sup>.

La Corte d'Appello di Milano, nel grado di giudizio di merito, aveva ritenuto che la commissione di plurimi fatti di significativa gravità, giudicati con il carattere della abitualità e «consistenti in atti di violenza sessuale, in maltrattamenti con umiliazioni ed atteggiamenti prevaricatori, nonché in lesioni personali» posti in essere da parte del ricorrente nei confronti della moglie, in un lungo arco temporale, integrasse la giusta causa di destituzione. Il rilievo penale dei fatti imputati ha condotto i giudici della Corte territoriale a ritenere verosimile che il lavoratore, conducente di autobus, potesse perdere l'autocontrollo e venir meno agli essenziali obblighi di rispetto e di diligenza nei confronti degli utenti del servizio o di terzi, atteso che le mansioni svolte comportavano la guida di veicoli nel traffico e il costante contatto con il pubblico.

In questi termini, ha assunto un particolare rilievo la posizione di responsabilità e di garanzia assunta dal datore di lavoro, sia *ex art.* 2043 c.c. nei confronti dei terzi circa la idoneità del personale che opera a contatto con il pubblico, sia *ex art.* 2087 c.c. nei rapporti tra i suoi dipendenti. Nella valutazione, hanno altresì influito i precedenti disciplinari a carico del lavoratore medesimo connessi a episodi di insubordinazione o perdita di controllo.

Per contro, alcun rilievo, sempre secondo i giudici di appello, andava invece attribuito alla positiva condotta tenuta dal ricorrente successivamente alla condanna penale, dal

<sup>1</sup> Il caso è simile a quello già affrontato da Cass., 14 dicembre 2023, n. 35066, in [www.cortedicassazione.it](http://www.cortedicassazione.it), che ha riguardato il licenziamento di un dipendente di banca per molestie nei confronti delle colleghe, per il cui approfondimento si rinvia al commento di TORELLA, *Molestie in ambito extralavorativo come giusta causa di licenziamento*, in q. Riv., 3-4, 2024, 379 ss.

momento che la legittimità o meno del licenziamento deve essere valutata in relazione ai fatti contestati e non alla luce di accadimenti successivi.

La Suprema Corte (d'ora in poi, S.C.), in modo apprezzabile, rigetta il ricorso del lavoratore e conferma la correttezza dell'*iter* decisorio della Corte d'Appello, indicando ulteriori spunti di riflessione per confermare la legittimità dell'atto di recesso datoriale nella specifica ipotesi di condotta extralavorativa sottoposta a giudizio.

In particolare, la riflessione della S.C. si pone in linea di continuità con il consolidato indirizzo giurisprudenziale per cui la condotta illecita anche se extralavorativa può essere suscettibile di rilievo disciplinare, a tal punto da condurre all'irrogazione della massima sanzione espulsiva<sup>2</sup>.

Nell'ambito dell'esecuzione della prestazione di lavoro, infatti, il lavoratore è tenuto non solo al corretto adempimento degli obblighi contrattuali, 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 compromettere il rapporto fiduciario con lo stesso.

La condotta posta in essere in una dimensione anche solo interpersonale, qual è quella familiare, ove si connoti per elementi di gravità, può risultare rilevante ai fini della valutazione dell'adempimento e può pertanto essere sanzionata con la massima pena espulsiva.

È infatti indiscusso che anche le condotte illecite tenute al di fuori dell'azienda e dell'orario di lavoro e non direttamente riguardanti l'esecuzione della prestazione lavorativa, possano essere tali da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario tra le parti<sup>3</sup>. Tra queste rientrano senz'altro le condotte concernenti la vita privata del lavoratore, allorquando abbiano un riflesso, sia pure soltanto potenziale ma oggettivo, sulla funzionalità del rapporto, compromettendo le aspettative d'un futuro puntuale adempimento dell'obbligazione lavorativa, in relazione alle specifiche mansioni o alla particolare attività.

A questo scenario corrisponde la fattispecie affrontata dal giudizio in commento, che quindi solleva almeno due profili di riflessione: il primo profilo, dato dal rilievo disciplinare della condotta di violenza domestica posta in essere dal ricorrente; e il secondo profilo, di respiro più generale, è offerto dalla circostanza concreta che porta sotto i riflettori, anche giuslavoristici, la gravità sociale del fenomeno, sempre più frequente, della violenza di genere in ambito familiare.

Entrambi tali aspetti saranno oggetto di riflessione del contributo.

<sup>2</sup> Cass., 4 gennaio 2024, n. 267; Cass., ord., 15 ottobre 2021, n. 28368; Cass. 31 luglio 2015, n. 16268, reperibili in *Onelegale*.

<sup>3</sup> Cass., ord., 15 ottobre 2021, n. 28368, cit.; Cass., 10 gennaio 2019, n. 428, Cass., 24 novembre 2016, n. 24023, tutte in *Onelegale*; in dottrina si rinvia a NAPOLI, *La stabilità reale nel rapporto di lavoro*, Franco Angeli, 1980; CESTER, *L'estinzione del rapporto di lavoro*, in SUPPIEJ, CESTER, DE CRISTOFARO (a cura di), *Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro individuale*, Padova, IV, 2008, 396; secondo NOGLER, *La disciplina dei licenziamenti individuali nell'epoca del bilanciamento tra i "principi" costituzionali*, in AA.VV., *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, Venezia 25-26 maggio 2007*, Giuffrè, 2008, 44, «il richiamo alla fiducia serve solo a 'saltare' il problema qualificatorio perché imputa sbrigativamente alla volontà del datore di lavoro una decisione che, se il giudice avesse la pazienza di ricostruire gli obblighi complessivi del lavoratore, anche quelli secondari e di protezione, risulterebbe quasi sempre imputabile all'ordinamento positivo». Sul punto anche GRAGNOLI, *Considerazioni sul licenziamento disposto per eventi estranei al rapporto di lavoro*, in RIDL, 1993, II, 964 ss.

## 2. La giusta causa di licenziamento e la valutazione della condotta extralavorativa

La questione principale ha riguardato il rilievo da attribuire alla condotta extralavorativa del lavoratore ricorrente.

Entro tale cornice si colloca la decisione della Corte di Appello che ha riconosciuto ai fatti, già accertati in sede penale, una gravità tale da ledere in modo irrimediabile la fiducia nel futuro corretto adempimento dell'attività lavorativa, anche alla luce delle precipue caratteristiche della prestazione e dei precedenti disciplinari del lavoratore.

La Cassazione, infatti, convalida appieno le argomentazioni della Corte d'Appello, la quale ha vagliato con attenzione l'elevata probabilità che «gli aspetti di violenza e sopraffazione, non sporadica, ma caratterizzata da abitualità, che hanno rappresentato il terreno dei comportamenti delittuosi» potessero rappresentare in concreto la pericolosità della condotta soprattutto in relazione alle mansioni di conducente di autobus affidate al dipendente, «quotidianamente tenuto a circolare nel traffico, in condizioni quindi stressanti, e ad avere contatto con gli utenti, nei cui confronti deve essere evitato, anche per la natura pubblicistica del servizio di trasporto, ogni rischio di intemperanza o reazioni scomposte, offensive o violente» (punto 23 della sentenza).

Da qui, pertanto, la S. C. ritiene corretto sussumere all'interno della nozione legale di giusta causa di licenziamento una condotta extralavorativa «avente rilievo penale e sfociata in una sentenza irrevocabile di condanna, caratterizzata, sia pure nell'ambito di rapporti interpersonali o familiari, dal mancato rispetto della altrui dignità e da forme di violenza e sopraffazione fisica e psichica, non sporadiche, bensì abituali (...)» (par. 24 della sentenza). Entro tale cornice argomentativa, la S.C. approva che la Corte territoriale non abbia seguito un processo logico di tipo sillogistico (un automatismo) tra la condanna penale e l'integrazione della giusta causa di licenziamento, ma abbia piuttosto descritto in modo analitico il rapporto causale sussistente, anche in termini di elevata prevedibilità, tra le implicazioni negative dei fatti penalmente illeciti e la regolare esecuzione della prestazione, nel rispetto degli obblighi facenti capo al lavoratore e posti a tutela degli utenti del servizio pubblico; a ciò si aggiunge la condivisione della corretta valutazione – con apprezzamento di merito insindacabile in sede di legittimità – dei precedenti disciplinari del lavoratore, ritenuti sintomatici di insubordinazione e perdita di controllo.

Sempre confermando l'argomentazione della Corte di merito, la sentenza condivide la lettura della natura meramente facoltativa del potere datoriale riconosciuto dall'art. 55 del regio decreto, di infliggere una sanzione inferiore.

E quindi, in coerenza con la valutazione di estrema gravità dei fatti, e trattandosi di una mera facoltà discrezionale, è stato escluso che il dipendente potesse vantare il diritto ad una sanzione meno grave, e la valutazione datoriale è stata ritenuta conforme ai canoni di correttezza e buona fede.

Come è noto, in tema di licenziamento la giusta causa va configurata come «grave negazione degli elementi del rapporto di lavoro, e in particolar modo dell'elemento fiduciario

che deve sussistere tra le parti»; l'esito decisorio della Corte d'Appello, confermato dalla sentenza in commento, circa la legittimità del licenziamento, è stato correttamente argomentato e condotto, valutando non il fatto astrattamente considerato, bensì gli aspetti concreti del rapporto, risolvendosi in un giudizio di congruità e di proporzionalità della sanzione espulsiva, per la insufficienza di qualunque altra sanzione a tutelare l'interesse del datore a un corretto adempimento della prestazione<sup>4</sup>.

In tema di licenziamento per giusta causa, infatti, la condotta del lavoratore deve essere valutata innanzitutto nel suo contenuto obbiettivo.

Ciò significa che in sede giudiziale l'interprete guarderà con specifico riferimento alla natura e alla qualità del rapporto, al concreto vincolo fiduciario dato dalla posizione rivestita dal prestatore di lavoro, nonché al grado di affidamento richiesto per le mansioni ricoperte.

Per altro verso, la valutazione verterà sulla portata soggettiva della condotta, in relazione alle circostanze del suo verificarsi, ai motivi che l'hanno determinata e alla intensità dell'elemento volitivo, che deve essere riferito anche all'ambito della relazione lavorativa e non solo ai profili meramente interiori<sup>5</sup>.

In modo coerente all'orientamento costante della giurisprudenza in tema di licenziamento per giusta causa, nella valutazione dell'idoneità della condotta extralavorativa del dipendente ad incidere sulla persistenza dell'elemento fiduciario<sup>6</sup>, la Corte ha avuto particolare riguardo alla natura e alla qualità del rapporto, nonché al vincolo che esso comporta e al grado di affidamento richiesto dalle mansioni espletate.

Proprio quest'ultimo aspetto è stato determinante, giacché nella fattispecie, avendo il lavoratore contatti frequenti e assidui con il pubblico, il grado di affidamento era da ritenere senz'altro messo in dubbio dalla condotta violenta del lavoratore, seppur extralavorativa<sup>7</sup>. Per consolidato orientamento giurisprudenziale, infatti, i concetti di giusta causa e di giustificato motivo soggettivo di risoluzione del rapporto di lavoro vanno ravvisati in quei fatti e comportamenti, anche estranei alla sfera del contratto e, in particolar modo, anche diversi dall'inadempimento contrattuale, che siano tali da far venir meno quella fiducia, che costituisce il presupposto essenziale del rapporto di lavoro subordinato<sup>8</sup>.

Sotto questo profilo, pertanto, la giusta causa e il giustificato motivo soggettivo devono rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro ed

<sup>4</sup> Trib. Bergamo, 14 settembre 2016, n. 684.

<sup>5</sup> Cass., 12 aprile 2010, n. 864, relativa al caso di un licenziamento di un dipendente bancario, il quale, falsificando la firma della propria fidanzata sul presupposto del consenso di quest'ultima, aveva effettuato un prelievo indebito da un conto bancario.

<sup>6</sup> M.T. CARINCI, *Vita privata del lavoratore e licenziamento. Una sentenza su cui riflettere*, in *GI*, 1989, 1203 ss.; PISANI, *Licenziamento e sanzioni per fatti privati dei dipendenti: profili procedurali e sostanziali*, in *ADL*, 2005, 1, 277 ss.

<sup>7</sup> Cass., 2 febbraio 2016, n. 1978, in *www.cortedicassazione.it*; in dottrina, per la qualificazione di fatti extralavorativi come giusta causa, OLIVELLI, *L'uso di droghe e la giusta causa di licenziamento*, in *IG*, 6, 2019, 613 ss.; MURENA, *Le recenti riforme legislative e la "crisi" della giusta causa*, in *DLM*, 1, 2018, 113 ss.; FABOZZI, *Rilevanza dei comportamenti extralavorativi e risoluzione del rapporto di lavoro*, in *MGL*, 2015, 492; CALVELLINI, *Comportamenti extralavorativi e giusta causa nelle società concessionarie di servizi pubblici*, in *RGL*, 2015, II, 442 ss.

<sup>8</sup> Cass., 25 gennaio 2008, n. 1661; Cass., 24 luglio 2003, n. 11516; Cass., 7 novembre 2000, n. 14466, tutte reperibili in *Onelegale*.

in particolare dell'elemento della fiducia che, per rendere possibile la prosecuzione del rapporto, deve effettivamente e continuamente sussistere fra le parti.

Una volta esaurito l'accertamento della valutazione degli elementi oggettivi e soggettivi in relazione al caso concreto oggetto di giudizio, al giudice compete il vaglio della proporzionalità fra i fatti e la sanzione inflitta<sup>9</sup>.

Anche su questo aspetto la Cassazione conferma la valutazione già svolta in appello, tenendo presente il consolidato orientamento giurisprudenziale di legittimità secondo cui, ai fini della proporzionalità tra fatto addebitato e recesso, rileva ogni condotta che, per la sua gravità, possa scuotere la fiducia del datore di lavoro e far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali.

Secondo suddetto orientamento, infatti, il lavoratore è tenuto a evitare «non solo i comportamenti espressamente vietati ma anche qualsiasi altra condotta che, per la natura e per le possibili conseguenze, risulti in contrasto con gli obblighi connessi al suo inserimento nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa, dovendosi integrare l'art. 2105 c.c. con gli artt. 1175 e 1375 c.c., che impongono l'osservanza dei doveri di correttezza e di buona fede anche nei comportamenti extralavorativi, sì da non danneggiare il datore di lavoro»<sup>10</sup>.

### 3. Brevi riflessioni sulla nozione legale di giusta causa: il contesto valoriale e le tipizzazioni dei contratti collettivi

Con riguardo alla qualificazione di un fatto all'interno della nozione di giusta causa, secondo l'art. 30, comma 3, primo periodo, l. 4 novembre 2010, n. 183, «nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi (...)» di cui al titolo VIII del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276<sup>11</sup>.

Tuttavia, come ampiamente rimarcato dalla giurisprudenza e dalla dottrina, quella di giusta causa di licenziamento è una nozione legale<sup>12</sup> e il giudice non è vincolato dalle tipizza-

<sup>9</sup> Cass., 21 aprile 2022, n. 12789; Cass., ord., 2 novembre 2021, n. 31202; Cass., 29 ottobre 2021, n. 30933; Cass., ord., 4 aprile 2024, n. 8902; Cass., 13 febbraio 2024, n. 3927; Cass., ord., 29 dicembre 2023, n. 36427, tutte reperibili in *Onelegale*.

<sup>10</sup> Cass., 14 dicembre 2023, n. 35066, cit., punto 9; Cass., 9 gennaio 2015, n. 144, in *LG*, 6, 2015, 599, con nota di GALLO; Cass., 10 febbraio 2015, n. 2550, in *Onelegale*; Cass., 15 ottobre 2021, n. 28368, in *CED*, 2021.

<sup>11</sup> DE LUCA TAMAJO, *Le tecniche interpretative del diritto nel lavoro*, in CHIAROMONTE, VALLAURI (a cura di), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, spec. 354, definisce la clausola elastica come «una norma caratterizzata da indeterminatezza contenutistica e da una aggettivazione (giusta, notevole, proporzionata) che rinvia inevitabilmente ad una integrazione valutativa del Giudice da effettuare sulla base di parametri non definiti dal legislatore», tra questi vanno senz'altro annoverate le norme della contrattazione collettiva.

<sup>12</sup> In dottrina ritiene che la giusta causa, quale clausola generale ed elastica, non sia definita in termini contenutistici sul piano normativo e vada integrata da qualsiasi condotta in «contrasto con i principi cornice e con la c.d. civiltà del lavoro»,

zioni del contratto collettivo<sup>13</sup>; ne discende che a questi è assegnato il potere di ravvisare una giusta causa di licenziamento in mancanze non esplicitamente previste dal contratto collettivo, nonché di verificare la conformità delle disposizioni contrattuali alla nozione legale di giusta causa<sup>14</sup>.

Di conseguenza, le tipizzazioni contrattuali delle ipotesi di giusta causa di licenziamento assumono valenza meramente esemplificativa, e non è preclusa in tal senso un'autonoma valutazione del giudice di merito in ordine all'idoneità di un grave inadempimento, o di un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile<sup>15</sup>, a far venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore<sup>16</sup>. Ciò significa che il giudice può considerare come giusta causa o come giustificato motivo soggettivo anche un fatto diverso da quelli espressamente contemplati nella tipizzazione contrattuale<sup>17</sup>.

Alla luce delle suesposte considerazioni, si ritiene che le previsioni contenute nei contratti collettivi rappresentino un mero parametro integrativo delle clausole generali di fonte legale configurate dalla giusta causa o dal giustificato motivo soggettivo di licenziamento. Ad ogni modo, proprio la selezione valoriale recepita nell'ambito delle statuizioni contrattuali, pur non essendo strettamente vincolante, rappresenta per l'interprete uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 c.c.<sup>18</sup>.

---

NOGLIER, op. cit., 81; mette in guardia dai rischi di un eccessivo ricorso alle categorie generali, NAPOLI, *La stabilità immaginata*, in AA.VV., *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, Venezia 25-26 maggio 2007*, cit., 373 ss. È inevitabile il rinvio a MENGONI, *Spunti per una teoria delle clausole generali*, in *DEL*, 1986, 5 ss., a cui si deve la distinzione puntuale tra norma generale e clausola generale; e a MANCINI, *Il recesso unilaterale e i rapporti di lavoro*, vol. II, 1965, che sul piano interpretativo rintracciava dei limiti all'estensione della giusta causa in materia di licenziamento, radicando tali limiti in una rigorosa lettura del vincolo contrattuale e degli obblighi da esso scaturenti. Sul tema anche MAZZOTTA, *Variazioni su poteri privati, clausole generali e parità di trattamento*, in *DLRI*, 1989, 593; BALLESTRERO, *Tra confusione e sospetti. Clausole generali e discrezionalità del giudice del lavoro*, in *LD*, 2014, 389.

<sup>13</sup> Così in dottrina A. GARILLI, *L'interpretazione delle nozioni generali*, in *Clausole generali e diritto del lavoro. Atti delle Giornate di Studio di Diritto del Lavoro*, Roma, 29-30 maggio 2014, Giuffrè, 2015, 402 ss., secondo cui le nozioni di giusta causa e g.m. «non possono essere rimesse *tout court* alla contrattazione collettiva, perché ciò condurrebbe alla possibile violazione del complessivo quadro ordinamentale e trasgredirebbe il principio secondo cui la nozione legale è sottratta alla disponibilità dell'autonomia collettiva (Cass., 1° dicembre 2014, n. 2538)». In giurisprudenza, Cass., 22 agosto 2019, n. 21616; Cass., 16 luglio 2019, n. 19023; Cass., 23 maggio 2019, n. 14063, tutte in *Onelegale*.

<sup>14</sup> RATTI, *Alla ricerca dei fondamenti teorici del sindacato di legittimità sulla giusta causa di licenziamento* (nota a Cass., 14 marzo 2013, n. 6501), in *RIDL*, 2013, II, 888 ss.

<sup>15</sup> Cass., 9 marzo 2023, n. 7029, con nota di STAMERRA, *L'importanza della scala valoriale dell'ordinamento nella qualificazione della giusta causa*, in *LG*, 1, 2024, 54 ss.

<sup>16</sup> Cass., ord., 4 aprile 2024, n. 8902, cit.; Cass., 13 febbraio 2024, n. 3927, cit.

<sup>17</sup> Cass., 22 agosto 2019, n. 21616, cit.; Cass., 16 luglio 2019, n. 19023, cit.; Cass., 24 ottobre 2018, n. 27004, in *Onelegale*; NAPOLI, *Licenziamenti* (voce), in *DDP comm.*, IX, 1993, 91.

<sup>18</sup> Cass., ord., 4 aprile 2024, n. 8902, cit.; Cass., 13 febbraio 2024, n. 3927, cit.; Cass., ord., 27 gennaio 2023, n. 2518, in *Onelegale*. In dottrina A. GARILLI, op. cit., 406.

Per altro verso, la valutazione giudiziale non può limitarsi a verificare se il fatto addebitato sia riconducibile ad una previsione contrattuale, dovendo invece considerare in concreto la condotta addebitata e la proporzionalità della sanzione<sup>19</sup>.

Bene ha proceduto, nella fattispecie in commento, la Corte d'Appello dal momento che, ai fini della legittimità del licenziamento disciplinare non ha fondato la decisione su un automatismo logico-giuridico. E benché il provvedimento espulsivo fosse stato irrogato per un fatto qualificato reato in sede di giudizio penale, il giudice di merito non ha dato rilievo *sic et simpliciter* alla valutazione penalistica del fatto, né alla sua punibilità in sede penale, svolgendo una verifica autonoma<sup>20</sup> in ordine alla idoneità del fatto a integrare gli estremi della giusta causa proprio nell'ambito dello specifico rapporto di lavoro<sup>21</sup>.

Con riguardo ai profili di punibilità emergenti dalla tipizzazione della contrattazione collettiva di settore, va precisato che ai fatti di causa sono ancora applicabili le norme del r.d. 8 gennaio 1931, n. 148<sup>22</sup>.

Peraltro, su questo punto, il r.d. n. 148/1931, all'art. 45, comma 1, n. 7 espressamente prevede la destituzione per «chi sia incorso in condanna penale, sia pure condizionale per delitti, anche mancati o solo tentati, o abbia altrimenti riportata la pena della interdizione dai pubblici uffici».

Come è noto, infatti, nel settore del trasporto pubblico locale il quadro giuridico-istituzionale e il sistema di relazioni industriali sono caratterizzati da più livelli regolativi che non sempre ne rendono coerente il relativo quadro legislativo<sup>23</sup>.

Si tratta di una disciplina composita che si regge ancora oggi su un corpo normativo assai risalente nel tempo<sup>24</sup>. E ciò si verifica soprattutto a causa della perdurante vigenza del r.d. n. 148/1931, recante il «Coordinamento delle norme sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi di lavoro con quelle sul trattamento giuridico-economico del personale

<sup>19</sup> Cass., 31 maggio 2022, n. 17597; Cass., 15 novembre 2021, n. 34422; Cass., 12 novembre 2021, n. 33811, tutte in *Onelegale*.

<sup>20</sup> Il che è coerente rispetto al quadro interpretativo di sistema anche a seguito della recente pronuncia di C. cost., 22 aprile 2025, n. 55 in *Onelegale*, che ha dichiarato incostituzionale la sospensione *ex lege* della responsabilità genitoriale.

<sup>21</sup> Cass., 21 agosto 2019, n. 21549; Cass., 20 maggio 2013, n. 12232; Cass., 3 gennaio 2011, n. 37, tutte reperibili in *Onelegale*. Secondo Cass., 20 marzo 2017, n. 7127, in *Onelegale*, non è rilevante l'assoluzione in sede penale circa i fatti oggetto di contestazione; in dottrina per un commento alle norme del codice civile PILATI, Sub artt. 2118-2120 c.c., in CIAN, TRABUCCHI (a cura di), *Commentario breve al codice civile*, Cedam, 2024, 2438 ss.; NOGLER, op. cit., spec. 46.

<sup>22</sup> Su entrambi gli artt. si veda C. cost. 31 luglio 2020, n. 188, che ne ha escluso l'illegittimità costituzionale, ritenendo la destituzione una misura speciale che non determina alcuna disparità di trattamento, né violazione di principi costituzionali, in riferimento al rapporto di lavoro degli autotrotranvieri.

<sup>23</sup> In tal senso si vedano le osservazioni riportate in Cass., ord., 7 marzo 2023, n. 6765, in *Onelegale*, secondo cui in tema di rapporto di lavoro degli autotrotranvieri, l'art. 53, all. A), r.d. n. 148/1931 – fonte primaria e speciale, tuttora vigente in quanto non derogata da specifiche disposizioni legislative successive – delinea una peculiare procedura di irrogazione delle sanzioni disciplinari, maggiormente garantita rispetto a quella prevista dalla l. 20 maggio 1970, n. 300.

<sup>24</sup> Si rinvia in proposito alle sempre attuali riflessioni di TREU, *Un nuovo patto per i trasporti*, in LPA, 2000, 139 ss.; D'ANTONA, *Per una storia del "Patto per i Trasporti"*. Scritti 1996-1999, in *Il lavoro nelle riforme*, Editori Riuniti, 2000, 255 ss.; nonché BIAGI, *Il Patto sulle relazioni sindacali nei trasporti*, in GL, 2, 1999, 10 ss.; anche TREU, TIRABOSCHI, *Modernizzazione del quadro legale in materia di disciplina dei rapporti di lavoro nell'ambito del trasporto pubblico locale. Studio di fattibilità*, in *Hermes WP*, 4, 2002, sulla necessità di un intervento in chiave di attualità.

delle ferrovie, tranvie e linee di navigazione interna in regime di concessione”<sup>25</sup>, con cui si prevede l’applicazione ai rapporti di lavoro di una disciplina che, anche via di prima approssimazione, può essere definita «speciale»<sup>26</sup>.

Proprio a quest’ultimo provvedimento fanno riferimento anche i giudici di merito, per un’esemplificazione delle condotte ritenute meritevoli di destituzione, ritenendo di escludere una valutazione attenuata della condotta del lavoratore.

La difesa, infatti, chiedeva una ricostruzione alternativa delle circostanze fattuali e una rivalutazione dell’inferenza probabilistica differente da quella seguita dai giudici di merito. Nello specifico, essa riteneva che la condotta del lavoratore fosse sussumibile nell’ambito della fattispecie «per inabilità od incompatibilità all’esercizio del proprio ufficio, sopraggiunte per motivi imputabili all’agente» punibile con la retrocessione (art. 44, capo 4, r.d. n. 148/1931).

Il Collegio, tuttavia, valuta i fatti imputati al lavoratore come caratterizzati da una irrimediabile gravità, ed esclude la retrocessione ex artt. 37, comma 1, n. 5, e 44, comma 1, all. A), r.d. n. 148/1931, applicata quale sanzione sostitutiva della destituzione, giacché, i fatti contestati sono quelli oggetto di imputazione penale e a tal fine non avrebbero potuto essere mutati (la S.C. anche in questo caso conferma l’operazione ermeneutica della Corte d’Appello).

In merito alla retrocessione, per quanto questa fosse un’alternativa al licenziamento per motivi disciplinari nella piena discrezionalità del datore di lavoro ex art. 55, r.d. n. 148/1931, si tratta pur sempre di un trattamento “*in melius*” che, mediante la destinazione a mansioni inferiori, consente al dipendente la conservazione del posto di lavoro e quindi avrebbe potuto essere addebitata solo in presenza di fatti meno gravi, in ossequio al principio di proporzionalità.

Nel caso di specie, invece, le implicazioni negative dei fatti penalmente illeciti sulla regolare esecuzione della prestazione hanno impedito ai giudici di attribuire alla condotta imputata un rilievo di minore gravità e pertanto essi, in modo impeccabile sotto il profilo del rigore logico, hanno escluso che si potesse riqualificare la pena convertendo la destituzione in retrocessione<sup>27</sup>.

In tal senso la S.C., nel confermare anche in questo passaggio la sentenza d’Appello, ha ritenuto che il nesso causale e di proporzionalità sussistente tra la pena inflitta e i fatti

<sup>25</sup> Le disposizioni del r.d. n. 148/1931, sono state abrogate dall’art. 2, comma 9, l. 23 dicembre 1996, n. 662, nei limiti in cui esse risultino incompatibili con quelle contenute nella citata legge. Successivamente, il comma 1 dell’art. 1, d.lgs. 1° dicembre 2009, n. 179, in combinato disposto con l’allegato 1 allo stesso decreto, ha ritenuto indispensabile la permanenza in vigore del presente provvedimento. Infine, l’art. 27, comma 12-*quiquies*, d.l. 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge di conversione 21 giugno 2017, n. 96 – a sua volta abrogato dall’art. 9-*quiquies*, comma 1, d.l. 20 giugno 2017, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge di conversione 3 agosto 2017, n. 123 – ha disposto l’abrogazione del presente provvedimento con i limiti *ivi* indicati. In dottrina DAGNINO, *La rilevanza delle condotte extralavorative tra giusta causa di licenziamento nel settore autoferrotorranviario e insussistenza del fatto contestato*, in *RIDL*, 4, 2014, 2, 790 ss.

<sup>26</sup> MOCELLA, Sub art. 59, r.d. 8 gennaio 1931, n. 148, in *Codice del lavoro commentato WKI-BancaDati Onelegale*, spec. 6 ss., sulla speciale procedura disciplinare nonché sulle diverse sanzioni previste.

<sup>27</sup> In senso analogo, con riferimento alla gravità dei fatti addebitati, si v. anche App. Genova, 15 ottobre 2021, n. 240.

commessi fosse *a fortiori* supportato dal richiamo in sede di merito – aspetto non sindacabile in sede di legittimità – dei precedenti disciplinari del lavoratore in quanto «sintomatici di insubordinazione e perdita di controllo».

Ebbene, il rilievo e la significativa gravità, anche sul piano morale e valoriale, dei fatti commessi, sfociati nella condanna irrevocabile del dipendente alla pena di due anni e sei mesi di reclusione per i reati di violenza sessuale, maltrattamenti familiari e lesioni personali, hanno offerto alla Corte territoriale un solido e concreto argomento per sussumere la condotta nella nozione legale di giusta causa<sup>28</sup>.

Beninteso, si ribadisce che i fatti, benché gravemente riprovevoli, non hanno rivestito rilievo di per sé nell'ambito del rapporto di lavoro, ma la Corte ha ritenuto che tali comportamenti potessero essere indicativi di una potenziale futura condotta violenta del conducente di autobus, che avrebbe potuto perdere l'autocontrollo anche nei confronti degli utenti del servizio o di terzi, «atteso che le mansioni svolte comportavano la guida di veicoli nel traffico e il costante contatto con il pubblico».

In tale fattispecie, per quanto i fatti imputabili al lavoratore fossero stati posti in essere in ambito extralavorativo, era altamente probabile che simili comportamenti avrebbero potuto colpire interessi del datore di lavoro, violando gli obblighi di protezione *ex artt.* 1175 c.c. e 1375 c.c.<sup>29</sup>. La conoscenza del comportamento illecito del proprio dipendente, infatti, in caso di inerzia avrebbe potuto costituire il presupposto per una responsabilità datoriale. Anche in questo senso, i maltrattamenti e le lesioni sono stati ritenuti fatti idonei, per le concrete modalità con cui si sono manifestati, ad arrecare un pregiudizio, anche non necessariamente di ordine economico, agli scopi aziendali<sup>30</sup>, perché contrari alle norme dell'etica comune e del comune vivere civile<sup>31</sup>. E siffatta valutazione ha tenuto conto anche della responsabilità datoriale *ex artt.* 2087 e 2043 c.c., in relazione alle mansioni di conducente di autobus, quotidianamente tenuto a circolare nel traffico, in condizioni stressanti e a stretto contatto con gli/le utenti «nei cui confronti deve essere evitato, anche

<sup>28</sup> Cass., 30 gennaio 2013, n. 2168, in *OneLegale*, ha confermato la sentenza di appello volta a statuire la legittimità del licenziamento del dipendente di Poste italiane, a seguito di sentenza “di patteggiamento” per il reato di violenza sessuale perpetrata a danno di minori abusando della qualità di responsabile di una comunità religiosa. Per la Suprema Corte, il giudice di merito ha, in tal caso, ben coordinato e valutato tutti gli elementi processuali, sì da concludere «che i fatti, per il “forte disvalore sociale” (...) erano indubbiamente idonei ad avere negativi riflessi sull'immagine dell'azienda, (...) e sulla fiducia della clientela nella correttezza dei suoi dipendenti, tanto più ove si consideri il notevole rilievo dato alla vicenda dagli organi di stampa, taluni dei quali anche a diffusione nazionale, i cui articoli hanno dato particolare risalto alla qualità di dipendente delle Poste» del lavoratore in questione.

<sup>29</sup> Cass., 4 gennaio 2024, n. 267, cit.; Cass., ord., 26 marzo 2019, n. 8390; Cass., 10 novembre 2017, n. 26679, disponibili in *OneLegale*; in dottrina, sugli obblighi di protezione in connessione con le clausole generali di correttezza e buona fede, si rinvia a CAMPANELLA, *Clausole generali e obblighi del prestatore di lavoro*, in *Clausole generali e diritto del lavoro*, cit., 203 ss., che si mostra contraria a un allargamento dell'area del debito del prestatore di lavoro attraverso le clausole generali, aderendo alla posizione mengoniana; sul tema in generale BENATTI, *Doveri di protezione*, in *Digesto civ.*, VII, Utet, 1991, 221 ss.; CASTRONOVO, *Obblighi di protezione*, in *Enc. giur. Treccani*, XXI, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, 1990, 1 ss.

<sup>30</sup> Cass., 18 settembre 2012, n. 15654, in *OneLegale*.

<sup>31</sup> Cass., 1° dicembre 2014, n. 25380, in *OneLegale*.

per la natura pubblicistica del servizio di trasporto, ogni rischio di intemperanza o reazioni scomposte, offensive o violente» (par. n. 23 della sentenza).

#### 4. Il contrasto alla violenza di genere: una questione epistemica

La sentenza in commento, sotto il profilo strettamente attinente alla legittimità del licenziamento, è meritevole di attenzione perché, innestandosi nell'ampio filone dei licenziamenti per giusta causa, rappresenta un caso di scuola di come in certi casi le condotte extralavorative possano incidere in modo irrimediabile sul vincolo fiduciario del rapporto di lavoro. Sennonché, il vero interesse che la sentenza suscita ha a che fare con la ragione della illiceità delle condotte realizzate nell'ambito di rapporti interpersonali o familiari.

Come già riferito, infatti, il lavoratore ha subito una condanna passata in giudicato per maltrattamenti, lesioni e atti di violenza sessuale nei confronti della moglie.

La questione della violenza di genere perpetrata in famiglia, pertanto, diventa la cartina al tornasole dell'affidabilità del lavoratore a eseguire correttamente la prestazione contrattuale.

Ciò perché, nel caso di specie, rileva una condotta antigiusuridica caratterizzata da un elevato tasso di immoralità e di delittuosità, che la S.C. non esita a qualificare come «violenza e sopraffazione, non sporadica», ma anzi abituale e consumata nell'ambito più intimo della relazione coniugale (par. 24 della sentenza)<sup>32</sup>.

D'altronde, la pronuncia si pone in linea di continuità con il recente orientamento di legittimità<sup>33</sup> secondo cui la nozione «elastica» di giusta causa di licenziamento va collocata nella «corretta scala valoriale di riferimento», e ciò in quanto si tratta di una «*clausola generale che richiede di essere concretizzata dall'interprete tramite valorizzazione dei fattori esterni relativi alla coscienza generale e dei principi tacitamente richiamati dalla norma*»<sup>34</sup>.

La decisione datoriale, pertanto, per quanto ritenuta legittima già alla luce della disciplina del r.d. n. 148/1931, risponde, anche in una logica di concretizzazione, a una valutazione di estrema gravità del reato commesso, soprattutto perché il tema della violenza di gene-

<sup>32</sup> Da ultimo, in materia di violenza economica e maltrattamenti in famiglia si veda Cass. pen., Sez. VI, 14 novembre 2024, n. 1268; nonché Cass. pen., Sez. VI, 20 ottobre 2022, n. 6937; Cass., sez. un., 29 gennaio 2016, n. 10959; Cass. pen., Sez. VI, 29 settembre 2015, n. 43960, tutte reperibili in *Onelegale*.

<sup>33</sup> Cass., 9 marzo 2023 n. 7029, con nota di STAMERRA, op. cit., spec. 59 ss.; in dottrina anche LANZARA, *È legittimo il licenziamento per giusta causa del dipendente che irride il collega circa il suo orientamento sessuale*, in *MGL*, 3, 2023, 607 ss.

<sup>34</sup> Cass., 9 marzo 2023, n. 7029, par. 4.4, cit. Qui la S.C. sembra rievocare la definizione di MENGONI, *Spunti per una teoria delle clausole generali*, cit., secondo cui le clausole generali «impartiscono al giudice una misura, una direttiva per la ricerca della norma di decisione: esse sono una tecnica di formazione giudiziale della regola da applicare al caso concreto, senza un modello di decisione preconstituito da una fattispecie normativa astratta», e in particolare si ritiene che il giudice abbia il «potere» di tradurre quegli *standard* sociali in norma di decisione.

re in famiglia rimanda a un quadro nazionale da cui emergono dati preoccupanti che ne amplificano il disvalore morale e sociale<sup>35</sup>.

Le statistiche, infatti, restituiscono un'immagine più che allarmante della condizione delle donne in Italia, proprio all'interno dei nuclei familiari<sup>36</sup>.

Questo scenario mette in luce quanto il fenomeno della violenza di genere sia frutto di un'alterata concezione della donna, intesa quale oggetto di possesso e di dominio da parte dell'uomo, anche in relazione alla distribuzione dei compiti familiari e di cura<sup>37</sup>.

Ad aggravare ulteriormente il contesto emergenziale contribuiscono le nuove tecnologie e gli innovativi strumenti di comunicazione digitale, come i *social network* o i *social media*. Questi ultimi purtroppo non offrono una *chance* mediatica per sovvertire i paradigmi di genere. Piuttosto, essi forniscono un'indistinta cassa di risonanza ad alcune voci espressive di una "sottocultura", che propugna una visione dei rapporti tra i generi fondata su logiche di prevaricazione sessuale, consolidando antichi stereotipi uniti a nuove forme di violenza di genere *on line* (*cyber-violenza*)<sup>38</sup>.

Sotto il profilo legislativo, la battaglia per contrastare ogni forma di violenza contro le donne ha origini risalenti e si caratterizza proprio per il *framework* multilivello<sup>39</sup>.

Il tema infatti è trasversale e interdisciplinare e non può ci si può limitare ad affrontarlo solo attraverso un approccio settoriale<sup>40</sup>, dovendo coinvolgere necessariamente l'impegno congiunto di tutte le sfere del sapere.

<sup>35</sup> PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI, DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ, *Violenza maschile contro le donne. Libro bianco per la formazione*, a cura del Comitato tecnico-scientifico dell'Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica, 2024, reperibile all'indirizzo [https://www.pariopportunita.gov.it/media/1qlbact1/libro\\_bianco\\_08\\_web.pdf](https://www.pariopportunita.gov.it/media/1qlbact1/libro_bianco_08_web.pdf).

<sup>36</sup> Per un'analisi approfondita dei dati cfr. EIGE, *EU gender-based violence survey: Key results*, 2024, in <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/>; ID., *Intimate partner and domestic violence: EIGE's data collection (2023–2024) – Methodological report*, 2025, *ibidem*; per i dati italiani, ISTAT, <https://www.istat.it/statistiche-per-temi/focus/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-dentro-e-fuori-la-famiglia/la-dinamica-della-violenza/>.

<sup>37</sup> CORAZZA, *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*, Franco Angeli, 2025; FILÌ, *Brevi riflessioni su differenziale di genere e discriminazioni indirette nel sistema italiano di sicurezza sociale*, in q. Riv., 2024, 1, 45 ss. Sia consentito il rinvio alle considerazioni già svolte in GABRIELE, *Contratto di lavoro e diritto al tempo per la cura*, ESI, 2024, spec. 45 ss.

<sup>38</sup> È merito della dir. n. 2024/1385/UE l'introduzione di comuni ipotesi di reato, nonché della definizione di alcuni reati informatici sempre in materia di violenza *on line*, tra cui le molestie e lo *stalking on line*, ed infine l'istigazione alla violenza o all'odio *on line*. Il legislatore europeo ha così risposto alle necessità rilevate dalla Corte EDU, sez. IV, 11 febbraio 2020, n. 56867, in <https://ovd.unimi.it/sentenza/corte-edu-sez-iv-ricorso-n-56867-15-buturuga-c-romania/2020>, sulla *cyberviolence*, e dal GREVIO, *Raccomandazione Generale No.1 sulla dimensione digitale della violenza sulle donne*, 20 ottobre 2021, in che aveva già denunciato la gravità della violenza digitale contro le donne, e dal Parlamento europeo che, con la risoluzione del 14 dicembre 2021, poneva la questione proprio sulla violenza di genere commessa tramite strumenti digitali ed informatici, *Risoluzione del Parlamento europeo del 14 dicembre 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sulla lotta alla violenza di genere: violenza online*, in [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0489\\_IT.html#title1](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0489_IT.html#title1).

<sup>39</sup> ALTILIO, NEGRI, *Violenza di genere: il contributo della contrattazione collettiva nella prevenzione e nel contrasto*, in ADAPT WP, 5, 2024.

<sup>40</sup> Con riguardo all'evoluzione della diversa nozione di molestie sul lavoro si rinvia a NICOLSI, *Molestie e molestie sessuali sul lavoro: strumenti e tecniche di tutela e di prevenzione*, in q. Riv., 3-4, 2024, 279.

Un primo tentativo di inquadramento, in ambito europeo, risale alla Risoluzione del Parlamento europeo sulla violenza contro le donne dell'11 giugno 1986 e alla Raccomandazione della Commissione europea del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro (92/131/CEE), nonché, a livello internazionale, va ricordata la Raccomandazione generale dell'ONU n. 19 del 1992 sulla violenza contro le donne e la Carta sociale europea (rivista a Strasburgo il 3 maggio 1996)<sup>41</sup>.

Un valore indiscutibile nell'assetto delle fonti è sicuramente da riconoscere al diritto convenzionale e, in particolare, alla nota Convenzione di Istanbul del Consiglio d'Europa dell'11 maggio 2011<sup>42</sup>, che costituisce il primo intervento normativo di carattere sovranazionale in materia di contrasto alla violenza sulle donne<sup>43</sup>.

Si tratta di un documento che sancisce l'uguaglianza tra uomo e donna e definisce la violenza di genere – intesa come tutti gli atti e le minacce che provochino sofferenza fisica, sessuale, psicologica ed economica – come un atto discriminatorio e una violazione dei diritti umani.

Di particolare importanza, nell'ambito del diritto interno, è stata l'emanazione della l. 19 luglio 2019, n. 69, nella prassi indicata come Codice rosso<sup>44</sup>; e inoltre si segnala, di recente, la l. 24 novembre 2023, n. 168, che si prefigge, da una parte, di rendere più efficace la protezione preventiva, rafforzando le misure contro la reiterazione dei reati a danno delle donne e inasprendo le pene nei confronti dei recidivi; dall'altra, di ampliare la tutela, in generale, delle vittime di violenza.

Obiettivo principale è quello della prevenzione della violenza sulle donne, soprattutto rispetto alla commissione dei delitti prodromici, per evitare che possano degenerare in comportamenti più gravi.

<sup>41</sup> Poi integrata dal Protocollo addizionale del 5 maggio 1998 e ratificata con l. 9 febbraio 1999, n. 30. Per un'analisi approfondita del contesto legislativo TOMMASEO, *Sulla tutela delle vittime di violenza domestica nei rapporti fra giustizia civile e penale*, in *FD*, 12, 2024, 1163 ss.

<sup>42</sup> La Convenzione è entrata in vigore il 1° agosto 2014 e il 1° ottobre 2023 l'UE ha aderito alla Convenzione ma ha concluso il percorso di adesione e l'ha ratificata senza l'unanimità, cosa che non impedisce al trattato di vincolare tutti i Paesi membri, su questo aspetto DE VIDO, *L'adesione dell'Unione europea alla Convenzione di Istanbul*, in *www.sistema penale*, 13 luglio 2023. In Italia la Convenzione è stata ratificata con la l. 27 giugno 2013, n. 77. In dottrina, DE VIDO, FRULLI (a cura di), *Preventing and Combating Violence Against Women and Domestic Violence. A Commentary on the Istanbul Convention*, Edward Elgar Publishing, 2023; BOIANO, *La violenza nei confronti delle donne nell'ordinamento multilivello*, in MANENTE (a cura di), *La violenza nei confronti delle donne*, Giappichelli, 2024, 11 ss.

<sup>43</sup> Il contesto normativo previgente era dato dai seguenti atti e documenti legislativi: Patto internazionale sui diritti civili e politici (1966), Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (1966), Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (CEDAW, 1979) e il suo Protocollo opzionale (1999); Raccomandazione generale n° 19 del CEDAW sulla violenza contro le donne; Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia (1989) e i suoi Protocolli opzionali (2000); Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (2006).

<sup>44</sup> ROMANO, MARANDOLA (a cura di), *Codice rosso. La violenza domestica e di genere alla luce della l. 19 luglio 2019, n. 69, della l. 8 settembre 2023, n. 122, e della l. 24 novembre 2023, n. 168*, II ed., Pacini Giuridica, 2024, 75 ss.; da ultimo si vedano le riflessioni di CASSANO, *Considerazioni conclusive della relazione per l'apertura dell'Anno Giudiziario 2025*, in *NGCC*, 1, 2025, 156 ss., spec. 160 ss.; PITTARO, *Il c.d. Codice rosso sulla tutela delle vittime di violenza domestica e di genere*, in *FD*, 2020, 735 ss.

Per altro verso, l'Unione europea ha ancora più di recente adottato la dir. n. 2024/1385/UE sulla lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica<sup>45</sup>.

Essa nasce nell'ambito della Strategia per la parità di genere 2020 – 2025 e dovrà essere recepita dagli Stati membri entro il 14 giugno 2027.

Degno di rilievo è in particolare l'obiettivo di colmare una lacuna esistente sul piano normativo europeo, introducendo uno strumento espressamente dedicato alla protezione della donna e non solo alla vittima in quanto tale (dir. 2012/29/UE).

In tale quadro legislativo, pertanto, può ben dirsi che la decisione della Suprema Corte in commento abbia correttamente ricondotto il comportamento del dipendente nell'ambito della nozione legale di giusta causa, rispondendo così a quella richiesta di adeguamento e di concretizzazione rispetto ai valori dell'ordinamento multilivello<sup>46</sup>.

Proprio secondo la dir. n. 2024/1385/UE, infatti, la violenza contro le donne e la violenza domestica minacciano la parità tra donne e uomini e la non discriminazione, che sono valori e diritti fondamentali dell'Unione, minando il diritto di donne, ragazze e bambine all'uguaglianza in ogni ambito di vita e «impedendo loro di partecipare alla vita sociale e professionale su un piano di parità con gli uomini» (*considerando* n. 2, della dir. n. 2024/1385/UE).

Per rimarcare poi che «La violenza contro le donne è una manifestazione persistente della discriminazione strutturale nei confronti delle donne, derivante da rapporti di potere storicamente iniqui tra donne e uomini. È una forma di violenza di genere principalmente inflitta a donne, ragazze e bambine da parte di uomini. È radicata nei ruoli, nei comportamenti, nelle attività e negli attributi socialmente costruiti che una determinata società considera appropriati per donne e uomini. Nell'attuazione della presente direttiva si dovrebbe pertanto tenere conto di una prospettiva sensibile alla dimensione di genere» (*considerando* n. 10, dir. n. 2024/1385/UE).

Siffatta prospettiva è tenuta ben presente dalla sentenza qui esaminata.

Tuttavia, sembra che la questione della violenza domestica sia posta in generale sul piano delle condotte illecite al pari di tante altre condotte extralavorative; mentre, proprio in un'ottica di sensibilizzazione e di rafforzamento degli strumenti di contrasto alla violenza di genere, sarebbe stato ancora più apprezzabile se la S.C. avesse messo in risalto, con

<sup>45</sup> La versione finale della direttiva ha suscitato numerose critiche per la mancata introduzione del reato di stupro, inteso quale atto compiuto in mancanza del consenso da parte della vittima, a causa del voto a favore della sua esclusione dalla direttiva di alcuni Stati (tra cui Ungheria, Germania e Francia). Tuttavia, sul piano internazionale, compensa tale lacuna la stessa Convenzione di Istanbul che interpreta lo stupro quale «rapporto sessuale senza consenso» (art. 36, par. 2, Convenzione di Istanbul); sulla Convenzione quale strumento interpretativo del diritto dell'Unione europea in situazioni di violenza contro le donne, si rinvia alla sentenza della C. giust., 16 gennaio 2024, causa C-621/21 in <http://curia.europa.eu>. Per rimediare alla decisione di esclusione del reato di stupro è stata inserita anche una clausola di riesame (art. 45, dir. n. 2024/1385/UE), in cui si specifica una futura valutazione sulla necessità di introdurre nuovi reati. In dottrina, BRASCHI, *La nuova direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica e le sue ricadute nell'ordinamento nazionale*, in *RDPP*, 2024, 1367 ss.

<sup>46</sup> Si tengano anche in considerazione le conseguenze pratiche che la decisione giudiziale può produrre nel tessuto sociale, su cui cfr. MENGONI, *L'argomentazione orientata alle conseguenze*, in ID., *Ermeneutica e dogmatica giuridica. Saggi*, 94 ss., Giuffrè, 1996.

maggiore vigore, la gravità delle condotte violente plurime contro una donna che rivestiva il ruolo “qualificato” di coniuge, o in generale di *partner*.

Senz'altro, *de iure condendo*, soprattutto in sede di trasposizione della Direttiva europea n. 2024/1385/UE, si potrebbe suggerire di inserire delle misure di contrasto al fenomeno della violenza contro le donne, non solo in fase preventiva, ma anche per proteggere le vittime e assicurare che i responsabili siano effettivamente sanzionati, includendo espressamente anche una misura accessoria di destituzione dal lavoro per avere commesso una condotta qualificata come violenza domestica.

In tale direzione anche la contrattazione collettiva potrebbe svolgere un ruolo chiave, prevedendo delle tipizzazioni contrattuali nel cui ambito i reati di violenza domestica, perpetrati in modo abituale, sarebbero sanzionabili con il licenziamento per giusta causa. Tutto ciò potrebbe ulteriormente garantire anche il rafforzamento del rispetto di ordini urgenti di allontanamento, ordinanze restrittive e ordini di protezione (si veda il considerando n. 47, dir. 2024/1385/UE).

Stigmatizzare la contrarietà di simili condotte ai principi e ai valori dell'ordinamento *multi-level*, infatti, equivarrebbe a non lasciare sullo sfondo, in una zona di semi-trasparenza, la “femminilizzazione” del reato<sup>47</sup>; e ciò vale a maggior ragione se si considera che la Convenzione di Istanbul ha definito la violenza contro le donne come violazione dei diritti umani, oltre che come forma di discriminazione contro le donne (art. 3 della Convenzione)<sup>48</sup>.

Beninteso, la sentenza ha motivato correttamente l'esito decisorio sul piano dell'*iter* logico giuridico seguito ai fini della concretizzazione della clausola di giusta causa, sarebbe però stato auspicabile, visto il *framework* legislativo, cogliere l'occasione per pronunciarsi con un *obiter dicta* di più ampio respiro che consentisse un “*enforcement*”, anche in chiave epistemica, alla lotta contro la violenza sulle donne, già storicamente vittime di troppi silenzi<sup>49</sup>.

<sup>47</sup> È notorio che la donna sia maggiormente esposta al rischio di subire violenza, basti vedere il preambolo della Convenzione di Istanbul dove si afferma «che la violenza domestica colpisce le donne in modo sproporzionato» non senza precisare che «anche gli uomini possono essere vittime di violenza domestica».

<sup>48</sup> Di recente in tal senso Cass., VI sez. pen., 13 gennaio 2025, n. 1268, rel. P. Di Nicola Travaglini, secondo cui, attraverso l'interpretazione della Convenzione di Istanbul, la violenza economica integra il delitto di maltrattamenti contro familiari o conviventi.

<sup>49</sup> Si fa riferimento al fenomeno del *silencing* e all'ingiustizia epistemica, all'interno del dibattito gius-filosofico contemporaneo dell'epistemologia femminista, per cui si rinvia oltre al classico di FRICKER, *Epistemic Injustice: Power and the Ethics of Knowing*, Oxford University Press, 2007; anche a HORNSBY, LANGTON, *Free Speech and Illocution*, in *Legal Theory*, 4, 1, 1998, 21 ss.; e DOTSON, *Tracking Epistemic Violence, Tracking Practises of Silencing*, in *Hypatia*, 26, 2, 2011, 236 ss.

