



## **Legittimità dell'utilizzo in sede civile delle indagini preliminari ai fini della valutazione della giusta causa di licenziamento.**

Con una recente sentenza (n. 2436 del 29 gennaio 2019), la Suprema Corte ha fornito un importante chiarimento in merito alla possibilità di utilizzo da parte del giudice del lavoro delle risultanze del procedimento penale, anche laddove sia mancato il vaglio critico del dibattimento.

Il caso in esame trae origine dal licenziamento comminato al funzionario di una nota società italiana, fondato anche sul presupposto della contestazione in sede penale della partecipazione ad una associazione a delinquere finalizzata all'appropriazione indebita ed al traffico di ingenti quantità di prodotti carburanti.

In particolare i giudici di merito ritenevano legittimo il provvedimento espulsivo, attribuendo efficacia probatoria, ai fini della sussistenza della giusta causa, anche agli atti dalle indagini preliminari effettuate nell'ambito del procedimento penale, ed in particolare alle risultanze delle intercettazioni telefoniche, dalle quali erano emersi gravi profili di responsabilità del dipendente, che avevano trovato altresì conferma nell'istruttoria testimoniale effettuata nel procedimento civile.

Il lavoratore proponeva ricorso per cassazione avverso la pronuncia della Corte di merito, contestando la valenza probatoria degli atti del procedimento penale, soprattutto sulla base del fatto che quest'ultimo si era concluso con una sentenza di patteggiamento e dunque i fatti contestati non risultavano, a detta del lavoratore, accertati in sede penale.

Tuttavia, la Suprema Corte, confermando in toto le conclusioni cui era giunta la Corte territoriale, ha affermato che il giudice civile può porre a fondamento del proprio convincimento anche le c.d. prove atipiche, potendo il medesimo legittimamente avvalersi delle risultanze derivanti dagli atti delle indagini preliminari svolte ritualmente in sede penale.

Gli Ermellini hanno dunque ribadito il principio secondo cui *"Il giudice del lavoro, ai fini della formazione del proprio convincimento in ordine alla sussistenza di una giusta causa di licenziamento, può valutare gli atti delle indagini preliminari e le intercettazioni telefoniche ivi assunte, anche ove sia mancato il vaglio critico del dibattimento, in quanto la parte può sempre contestare nel giudizio civile i fatti acquisiti in un procedimento penale"* (sul punto cfr. anche Cass. n. 5317/17).

Infatti, in caso di contestazione da parte del lavoratore (come nel caso in commento) gli atti delle indagini preliminari e le intercettazioni acquisite dal processo penale ben possono essere sottoposte a nuovo esame al cospetto di ulteriori prove emerse nel giudizio civile,



**COSTANTINO**  
*partners*

---

DIRITTO DEL LAVORO, SINDACALE E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

nell'ambito di una valutazione complessiva che può condurre anche, eventualmente a confermarne o a disattenderne la valenza probatoria.

Ciò in ragione del fatto che *“il giudice civile, ai fini del proprio convincimento, può autonomamente valutare, nel contraddittorio delle parti, ogni elemento dotato di efficacia probatoria e, dunque, anche le prove raccolte in un processo penale ...”*, anche nell'ipotesi in cui, a seguito della definizione del procedimento con patteggiamento, non si sia proceduto all'accertamento del fatto in sede dibattimentale.