

LICENZIAMENTO DI DIPENDENTE IN CUSTODIA CAUTELARE

Ho esaminato la questione da Voi sottopostami.

Si tratta in sostanza di un dipendente apprendista con qualifica impiegatizia soggetto a custodia cautelare per fatti connessi allo spaccio di stupefacenti.

Rilevo in primo luogo e ciò mi viene da Voi confermato che il patto di prova non è stato sottoscritto dal dipendente in questione o che perlomeno l'azienda Vostra assistita non possiede copia del documento sottoscritto dal dipendente.

Mi viene fatto presente che è Vostra intenzione licenziare il dipendente in questione.

Formulo pertanto il seguente parere:

Nel caso in esame dobbiamo valutare tre tipi di licenziamento che nel caso in esame potrebbero trovare adozione:

- A) licenziamento in corso di prova. Non necessita di motivazione e può essere adottato in qualunque momento nel corso di un valido patto di prova. Purtroppo il patto di prova per essere valido deve possedere il requisito della forma scritta data da scrittura antecedente o coeva alla costituzione del rapporto munita della sottoscrizione di entrambe le parti. Nel caso in esame il patto di prova non è valido e non consente il licenziamento immotivato.
- B) Licenziamento per giustificato motivo oggettivo. E' la forma di recesso connessa all'impossibilità di una utile prestazione. In questi casi il licenziamento è legittimo qualora si dimostri che l'azienda non è in grado di organizzare proficuamente il lavoro nell'attesa della liberazione del detenuto. Il ricorso a questo tipo di licenziamento è consentito nel caso di piccola azienda che utilizzi un esiguo numero di dipendenti e che si trovi pertanto impossibilitata a funzionare senza l'apporto del dipendente detenuto. Esso è altresì consentito laddove per la gravità dei fatti si presuma un lungo periodo di detenzione. Nel caso in esame potrebbe verificarsi la seconda ipotesi.
- C) Licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo. E' l'ipotesi più delicata ma forse la più appropriata al nostro caso. La condotta extralavorativa del dipendente può divenire rilevante ai fini del licenziamento qualora essa risulti idonea a ledere il vincolo fiduciario che lega il datore di lavoro al proprio dipendente. In sostanza il tipo di reato commesso diviene rilevante qualora possa influire sull'idoneità anche morale del dipendente a svolgere le mansioni affidategli. Classico è l'esempio del cassiere di banca imputato di furto o di truffa nell'ambito della vita privata. Nel nostro caso, trattandosi di un impiegato apprendista e quindi destinato nella sua potenzialità ad assumere compiti di trattazione anche con il pubblico o dell'uso di strumenti informatici, il reato di traffico di stupefacenti connesso come sembrerebbe dall'articolo di stampa con ambienti malavitosi dediti al reato contro il patrimonio e la persona potrebbe giustificare un simile recesso. In questo caso trattandosi di fattispecie disciplinare andrebbe comunque attuata la procedura di contestazione. Non nascondo che simili forme di licenziamento presentano sempre margini concreti di rischio a livello giudiziale (tali rischi sono più rilevanti per le aziende dove opera il regime di tutela reale)..
- D) Sulla base di tali premesse suggerisco di:
 - *Contestare al dipendente con lettera da inviarsi anche presso la casa circondariale presso cui è detenuto (oltre che presso il domicilio) in maniera dettagliata i fatti a nostra conoscenza, concedendogli un ampio termine a difesa e provvedendo nel frattempo alla sospensione cautelare. Tale contestazione dovrebbe altresì contenere la riserva ad effettuare il licenziamento per mancato superamento della prova (in quanto il lavoratore potrebbe non essersi reso conto che il patto non è stato sottoscritto) ed il licenziamento per giustificato motivo dato dalla carcerazione preventiva.*

- *Trascorso detto termine ed entro quindici giorni dallo stesso (vedi art. 153 CCNL) dovrà essere adottato il licenziamento per giustificato motivo del dipendente a mezzo di lettera scritta. Il licenziamento potrà essere fatto in forma plurima riferendosi pure al giustificato motivo oggettivo data l'assenza ed al mancato superamento del periodo di prova.*
- *Ricevuta la lettera di licenziamento, il lavoratore ha tempo 60 giorni per impugnarla con raccomandata scritta sottoscritta dal medesimo o da associazione sindacale e ciò a pena di decadenza.*
- *Faccio presente che l'art. 24 della legge 8.8.95 n. 332 stabilisce che "chiunque sia sottoposto alla misura della custodia cautelare e per tale motivo sia stato licenziato ha diritto ad essere reintegrato in caso di assoluzione".*

A Vostra disposizione per qualunque chiarimento porgo distinti saluti.

Avv. Fabio Petracchi