

# Licenziamento e condotta scusabile del lavoratore

di A. Tonelli - 16 Marzo 2024

È un fatto noto a tutti che, tra i vari principi sui quali si fonda il rapporto di lavoro, assume una importanza preminente il vincolo fiduciario che lega le parti. Si tratta di elemento di non poco conto considerato che la lesione di tale vincolo ha impatti significativi sul legame contrattuale legittimando entrambe le parti a procedere, anche con effetto immediato, con l'interruzione del rapporto di lavoro.

Si pensi, lato lavoratore, alla tipica ipotesi di mancato pagamento da parte del datore di lavoro degli stipendi, condotta di per sé idonea a legittimare le dimissioni per giusta causa. Con riguardo, invece, al datore di lavoro, ferme le declaratorie dei CCNL, si può generalmente annoverare, tra le condotte che legittimano il recesso senza preavviso, quella del furto o trafugamento dei beni del datore di lavoro.

Sembrirebbe, dunque, scontato rinvenire giusta causa di licenziamento nel caso sopra indicato proprio in ragione del fatto che la sottrazione di beni del datore, da questi non autorizzata, è tale da ledere il vincolo fiduciario proprio perché viene meno l'affidamento del datore di lavoro anche per il futuro.

Vi è, tuttavia, da sottolineare che nelle ipotesi di furto viene spesso invocata, quale scriminante, quella del cd. "modico valore" che avrebbe come effetto quello di escludere o, meglio, "scusare" la condotta posta in essere dal lavoratore che sottrae beni di valore modesto. Se la giurisprudenza di merito e di legittimità è sempre stata particolarmente rigorosa sul punto precisando che (*ex multis* Cass. n. 11005 del 09 giugno 2020) alcuna rilevanza possa essere attribuita all'esiguo valore dei beni sottratti a fronte dell'intervenuta violazione del vincolo fiduciario (nella sentenza citata si trattava della sottrazione illecita di due pannelli del valore complessivo di dieci euro), di recente si è assistito ad una qualche apertura.

Si segnala, in proposito, la pronuncia resa dalla Suprema Corte (ordinanza n. 27353 del 26 settembre 2023) che aveva concluso per l'illegittimità del licenziamento intimato ad un dipendente proprio in ragione dell'esiguità del valore della merce sottratta (una caciotta da 2 kg ed un prosciutto da 500 g.) ove veniva valorizzato, altresì, il fatto che in considerazione delle mansioni svolte non era richiesto una particolare affidabilità al lavoratore. Considerazioni che paiono evidentemente confliggere con il principio del vincolo fiduciario che sembrerebbe, quantomeno nel caso sopra citato, essere stato posto in secondo piano.

La Cassazione è di recente tornata a pronunciarsi in argomento affrontando il caso di un lavoratore che aveva utilizzato una carta fedeltà da lui artatamente creata (intestata, dunque, ad una persona inesistente) utilizzandola in più occasioni per acquisti effettuati da clienti così da ottenere un indebito vantaggio dall'accumulo di punti (ordinanza n. 35516 del 19 dicembre 2023).

In primo grado il licenziamento era stato giudicato illegittimo in quanto sarebbe emersa una prassi, in uso in azienda, di utilizzare carte irregolari, prassi che lo stesso Tribunale (in sede di opposizione ex legge 92/12) ha giudicato inesistente concludendo, dunque, per la legittimità del licenziamento.

La Corte d'Appello fiorentina, in sede di reclamo, ha concluso per l'illegittimità del licenziamento proprio sulla base delle ragioni che avevano fondato l'ordinanza resa nella fase sommaria ovvero l'esistenza di una prassi tra i dipendenti che anche la Suprema Corte ha giudicato tale da fungere da "scriminante". La Cassazione, in ultima istanza, rilevava come non fosse stata dimostrata la creazione artificiosa della carta fedeltà considerando quindi l'intero addebito nella sua complessità non dimostrato.

Non mi pare, tuttavia, che il mancato assolvimento dell'onere della prova circa la creazione della carta possa assumere valore determinante laddove risulti provato l'illegittimo accumulo di punti su una carta fedeltà utilizzata per un fine proprio indipendentemente da quella che fosse la prassi aziendale.

Ciò che assume valore determinante è il vincolo fiduciario che non può non ritenersi irrimediabilmente leso a fronte di una condotta, evidentemente truffaldina che aggrava la posizione del soggetto indipendentemente da quello che è il danno economico subito che potrebbe, in linea generale, essere duplice: accumulo di punti che possono essere convertiti dal lavoratore in buoni spesa/sconti, accesso di scontistica a clienti che, non avendo la carta fedeltà, altrimenti non ne avrebbero avuto diritto.

Non troppo tempo addietro la Cassazione, con la sentenza n. 14760 del 10 maggio 2022 (che si può leggere in *Labor*, 13 giugno 2022, con nota di Piergiorgio Parisella, *Legittimo il licenziamento della cassiera che utilizzi la propria tessera fedeltà al posto, o nell'interesse di clienti non aderenti al relativo programma promozionale*, alla quale si rinvia anche per gli ulteriori riferimenti) aveva concluso, invece, per la legittimità del licenziamento intimato ad una dipendente che caricava sulla propria carta fedeltà i punti della spesa dei clienti sprovvisti della tessera precisando, in modo ineccepibile, come il valore dei beni sottratti non abbia alcun rilievo.

Non è, dunque, il valore della merce sottratta che assume a parametro fondamentale ai fini della declaratoria di legittimità o illegittimità del licenziamento quanto, a parere di chi scrive, la condotta *ex se* considerata e la modalità con la quale è realizzata.

Diversamente l'errore può essere scusabile laddove non sussistano elementi tale da evidenziare una condotta truffaldina del lavoratore; in questo senso, sempre di recente, la Cassazione, con l'ordinanza n. 35768 del 21 dicembre 2023 aveva concluso per l'illegittimità del licenziamento intimato ad un dipendente (un cuoco) che aveva prelevato quattro pacchi di pasta ma senza asportarli fuori dai locali aziendali spostandoli semplicemente da un locale ad un altro dell'azienda senza alcun occultamento e senza alcuna volontà di appropriazione.

La Suprema Corte, dunque, concludeva per l'illegittimità del licenziamento cassando la sentenza con rinvio alla Corte d'Appello, che aveva applicato la tutela di cui all'art. 18 comma 5 Stat. Lav. anziché quella del 4<sup>a</sup> comma.

Ciò che rileva, in conclusione, è il grado di affidamento ovvero il dovere del lavoratore di non porre in essere comportamenti che possano incidere sulla fiducia che l'azienda ha riposto in lui attribuendo rilievo preminente alla condotta posta in essere, nell'ottica della verifica dell'eventuale intervenuta lesione del vincolo fiduciario che non sempre può ritenersi leso a fronte di un errore del lavoratore, attribuendo un ruolo non determinante al danno patrimoniale.

Alessandro Tonelli, avvocato in Milano

Visualizza i documenti: [Cass., ordinanza 26 settembre 2023, n. 27353](#); [Cass., ordinanza 19 dicembre 2023, n. 35516](#); [Cass., ordinanza 21 dicembre 2023, n. 35768](#)