

# LICENZIAMENTO TECNICO TELECOM PER RICHIESTA SOMMA AL CLIENTE

**GIOVANNI MAGLIARO**

*Con la sentenza n.16863 del 10 agosto 2020 la Cassazione si è pronunciata su un caso di licenziamento di un tecnico Telecom che aveva chiesto ed ottenuto da una cliente della Società la somma di trenta euro per la sostituzione di un modem guasto. Il Tribunale di Catania aveva respinto l'impugnativa del licenziamento per giusta causa ritenendo che le giustificazioni del lavoratore fossero inconsistenti, confuse e contraddittorie. In particolare era stata ritenuta proporzionale la sanzione rispetto al fatto contestato anche perché l'articolo 48 del CCNL di categoria prevedeva espressamente la condotta contestata tra quelle che legittimavano il licenziamento senza preavviso. La Corte d'Appello della stessa città confermava la decisione dei giudici di primo grado condividendo le argomentazioni del Tribunale. La Cassazione ha respinto il ricorso confermando le decisioni dei giudici di merito e condannando il lavoratore al pagamento delle spese processuali oltre agli accessori di legge.*



n.125

31 agosto 2020

Il principio dell'immediatezza della contestazione mira ad assicurare al lavoratore incolpato il diritto di difesa nella sua effettività, così da consentirgli il pronto allestimento del materiale difensivo. Inoltre, nel caso di ritardo della contestazione, serve a tutelare il legittimo affidamento del prestatore sulla mancanza di connotazioni disciplinari del fatto incriminabile.

Tuttavia il criterio dell'immediatezza va inteso in senso relativo, poiché si deve tener conto delle ragioni che possono far ritardare le contestazioni, tra cui il tempo necessario per l'espletamento delle indagini dirette all'accertamento dei fatti e la complessità della organizzazione aziendale. La valutazione in proposito compiuta dal giudice di merito è insindacabile in sede di legittimità se sorretta da motivazione adeguata priva di vizi logici. Nel caso di specie il tempo intercorso tra la commissione del fatto e la contestazione (circa due mesi) è stato ritenuto ragionevole in considerazione della tipologia della condotta addebitata e della necessità di compiere accertamenti atti ad individuare l'operatore che aveva fatto l'intervento presso il domicilio della cliente.

In tema di licenziamento per giusta causa, ai fini dell'accertamento della proporzionalità della sanzione, è necessario valutare in concreto se il comportamento tenuto sia suscettibile, per la sua gravità, di scuotere la fiducia del datore di lavoro e far ritenere che la prosecuzione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, con particolare attenzione alla condotta del lavoratore che denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti e a conformarsi ai canoni di buona fede e correttezza.

La Cassazione ha condiviso l'assunto della Corte territoriale, la quale ha ritenuto che l'accettazione di una somma di denaro, non dovuta, integri una condotta idonea ad incrinare la fiducia del datore di lavoro nella correttezza del futuro adempimento, a prescindere dalla entità della somma e dalle dimensioni dell'azienda datrice di lavoro la cui immagine commerciale viene danneggiata da comportamenti di tal sorta.

Per questi motivi ha respinto il ricorso ed ha confermato le sentenze di merito che avevano riconosciuto la legittimità del licenziamento per giusta causa del lavoratore.