

ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL CASSIERE DI UN SUPERMERCATO CHE MANGIA UNO SNACK SENZA PAGARLO

GIOVANNI MAGLIARO

La Cassazione ha respinto il ricorso del datore di lavoro ed ha precisato quanto segue.

Nell'ambito dei rapporti tra previsioni della contrattazione collettiva e fatti posti a fondamento di licenziamenti disciplinari è da escludere che le previsioni collettive si configurino quale fonte vincolante in senso sfavorevole al dipendente. Il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta rientra nell'attività valutativa del giudice. Attività da svolgersi avuto riguardo agli elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie, in relazione alla quale la previsione formulata dalle parti sociali costituisce solo uno dei possibili parametri cui fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'articolo 2119 codice civile.

E' sempre necessario valutare in concreto se il comportamento tenuto, per la sua gravità, sia idoneo a scuotere la fiducia del datore di lavoro e a far ritenere che la prosecuzione del rapporto di lavoro si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali. Le previsioni dei contratti collettivi hanno valenza esemplificativa e non precludono l'autonoma valutazione del giudice in ordine alla idoneità della condotta a compromettere il vincolo fiduciario tra datore e lavoratore.

Con la sentenza n.17288 del 27 maggio 2022 la Corte di Cassazione ribadisce alcuni interessanti principi in materia di licenziamento per motivi disciplinari. In particolare chiarisce che le previsioni dei contratti collettivi che stabiliscono il licenziamento a fronte di determinate condotte non sono vincolanti in senso sfavorevole al dipendente. Il giudice deve sempre valutare in concreto se la sanzione è proporzionata alla mancanza commessa e se il comportamento tenuto dal dipendente è tale da scuotere la fiducia del datore di lavoro e da far ritenere impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

La fattispecie concreta riguarda il licenziamento disciplinare intimato da un Supermercato di Catania ad un cassiere alle sue dipendenze. Il fatto oggetto di addebito e causa del licenziamento è rappresentato dall'aver il dipendente prelevato uno snack dall'espositore adiacente alla cassa dove operava e di averlo mangiato senza pagare prima il corrispettivo di euro 0,70.

La sentenza di primo grado aveva dichiarato la illegittimità del licenziamento e la Corte d'Appello di Catania aveva confermato la decisione ribadendo la valutazione di non proporzionalità della sanzione in relazione al fatto posto a causa del provvedimento. La Corte aveva chiarito che nella verifica della giusta causa occorre avere riguardo, oltre alla speciale esiguità del danno arrecato al datore di lavoro, anche alla idoneità della mancanza a ledere in modo irreparabile la fiducia del datore di lavoro compromettendo la possibilità di proseguire il rapporto. Secondo la Corte dalla dinamica dei fatti non emergeva alcun intento fraudatorio del dipendente e non era riscontrabile alcuna negazione pretestuosa del fatto che veniva invece ammesso dall'interessato ed imputato a leggerezza.

Contro la sentenza della Corte d'Appello la società titolare del Supermercato ha proposto ricorso per Cassazione. Nel primo motivo di ricorso si sottolinea come il Contratto Collettivo del Commercio preveda chiaramente che l'appropriazione di beni aziendali sul luogo di lavoro comporti la sanzione del licenziamento disciplinare e quindi la Corte ha errato a non tenerne conto. Nel secondo motivo l'azienda sostiene che la Corte non ha valutato due precedenti disciplinari contestati al dipendente. Infine nel terzo motivo si lamenta che non è stata accolta la eccezione di aliunde perceptum : essendo la reintegra avvenuta dopo sei anni dal licenziamento era presumibile che il lavoratore, utilizzando la normale diligenza, avrebbe potuto reperire un'altra occupazione.

