

# ***Illegittimo il licenziamento del dipendente che denuncia il furto da parte di un sottoposto senza impedirlo***

*La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 8407 del 5 aprile 2018, n. 8407, in tema di licenziamento, ha statuito l'illegittimità del provvedimento espulsivo nei confronti del dipendente che non ha impedito al sottoposto di sottrarre merce dal punto vendita, limitandosi a riferire ai propri superiori dell'accaduto.*

.....  
La Suprema Corte, con la sentenza in oggetto, ha chiarito che il recesso datoriale non è giustificato, in quanto sul lavoratore non grava altro obbligo verso il datore se non quello di avvertire i propri superiori, non potendosi pretendere che sia il dipendente a contestare la commissione di un reato ad un proprio sottoposto.

## ***Il fatto***

Il caso trae la sua origine dalla sentenza con cui la corte di appello, in riforma della pronuncia di primo grado, dichiarava illegittimo il licenziamento intimato ad una lavoratrice dalla società datrice di lavoro, per non avere la dipendente impedito che un'altra lavoratrice, alla stessa gerarchicamente sottoposta, compisse un furto in azienda.

La corte escludeva che sulla lavoratrice gravasse altro obbligo nei confronti del datore di lavoro, oltre quello di avvertire i propri superiori (obbligo, quest'ultimo, che nella specie risultava assolto, in entrambe le occasioni), non potendosi richiedere al dipendente in servizio di contestare verbalmente ad un sottoposto la commissione di un reato.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che erroneamente i giudici di secondo grado avevano escluso che la lavoratrice avesse altra obbligazione nei confronti del datore di lavoro oltre quella di avvisare i propri superiori, non potendosi richiedere al dipendente in servizio di contestare al lavoratore a lui gerarchicamente sottoposto la commissione di un reato, in assenza di previsioni del regolamento interno. Questa affermazione era da ritenersi in contrasto con i principi enucleabili dalla coscienza sociale, con gli obblighi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto e con l'obbligo di fedeltà nei confronti del datore. Essa era in contrasto inoltre con la posizione di garanzia rivestita dalla lavoratrice al momento del verificarsi delle condotte illecite della dipendente subordinata, posizione che avrebbe dovuto indurla ad intervenire per impedire il compimento del fatto.

## ***La decisione***

Il ricorso veniva respinto.

Innanzitutto la Cassazione, anche ricordando i propri precedenti giurisprudenziali, precisava che "in materia di licenziamento per ragioni disciplinari, anche se la disciplina collettiva preveda un determinato comportamento come giusta causa o giustificato motivo soggettivo di recesso, il giudice investito dell'impugnativa della legittimità del licenziamento deve comunque verificare l'effettiva gravità della condotta addebitata al lavoratore".

Inoltre i Giudici di legittimità, rammentavano che, in tema di licenziamento individuale per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo ai sensi dell'art. 2119 cod. civ. o dell'art. 3 della legge n. 604 del 1966, "il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione dell'illecito commesso - istituzionalmente rimesso al giudice di merito - si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto e a tutte le circostanze del caso, dovendo tenersi al riguardo in considerazione la circostanza che, a tutela del lavoratore, il suo inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola generale della 'non scarsa importanza' di cui all'art. 1455 cod. civ., sicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto".

In base ai principi sopra enunciati, la Suprema Corte giudicava corretto il ragionamento dei giudici dell'appello, in quanto essi avevano accertato come la lavoratrice avesse provveduto, in occasione degli episodi di furto, ad avvertire di quanto accaduto chi di dovere, senza peraltro che alcuno intervenisse per conto dell'azienda o desse indicazioni sulle iniziative da prendere. Pertanto, non c'era stato - diversamente da quanto ritenuto dal giudice di primo grado - un comportamento accondiscendente della lavoratrice ed inoltre era emerso, dalle deposizioni acquisite, che la condotta della dipendente infedele era già nota, per altri episodi di furto segnalati in passato, al datore di lavoro, il quale, tuttavia, non risultava avere emesso provvedimenti disciplinari nei confronti della medesima.

In conclusione, la Cassazione rigettava il ricorso proposto dalla società, dichiarando illegittimo il licenziamento dalla stessa irrogato alla propria dipendente.

### ***In definitiva***

Il dipendente deve vigilare sulla diligenza dei suoi sottoposti ma non ha "doveri di polizia" e comunque la gravità del comportamento addebitato al lavoratore è un giudizio che compete al giudice.

La Cassazione, infatti, con la sentenza in commento ha ricordato un principio già fatto proprio dalla giurisprudenza di legittimità e qui riconfermato, per il quale nei licenziamenti per ragioni disciplinari, anche se la disciplina collettiva prevede un determinato comportamento come giusta causa o giustificato motivo soggettivo di recesso, il giudice

investito dell'impugnativa deve comunque verificare l'effettiva gravità della condotta addebitata al lavoratore.

In altre parole, la Corte ha riaffermato, anche per il nuovo regime delle "tutele crescenti" introdotto dal Jobs Act, il principio per cui spetta al giudice verificare l'effettiva gravità della condotta addebitata al lavoratore e quindi solo un palese e notevole inadempimento degli obblighi contrattuali giustifica il licenziamento.

**RASSEGNA GIURIDICA** - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini