

Licenziamento disciplinare per giusta causa: una pronuncia che tocca diversi aspetti di interesse

- a cura di **Filippo Capurro** - Agosto 2019 -

Segnalo qui un'ordinanza (Trib. Milano 07/08/2019 est. Porcelli ) relativa a una causa seguita dal nostro Studio.

Il caso - trattato con rito Fornero - riguardava un **licenziamento disciplinare** irrogato poiché un lavoratore aveva **alterato alcune ricevute di ristoranti**, aumentando di conseguenza gli importi delle proprie note spese e percependo dal datore di lavoro, mediante tale inganno, somme non dovute.



Appurata la veridicità dei fatti il Giudice ha affrontato alcuni aspetti, che formano oggetto di ricorrenti eccezioni nelle cause di licenziamento disciplinare.

(1) La ritorsività del licenziamento: onere della prova e “efficacia determinate”

Afferma il giudice nel caso che ci occupa: *“Secondo la giurisprudenza della Cassazione, il lavoratore che ritenga ritorsivo il licenziamento intimatogli **deve dimostrare** che l’intento di rappresaglia abbia avuto un’**efficacia determinante esclusiva** della volontà del datore di lavoro.*

Come sottolineato in ricorso, il licenziamento ritorsivo costituisce l’ingiusta ed arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore.”

Sul punti conforme è la giurisprudenza è sostanzialmente univoca nell’affermare che:

“In ipotesi di domanda proposta dal lavoratore che deduca la nullità del licenziamento per il suo

carattere ritorsivo, la verifica di fatti allegati dal lavoratore richiede il **previo accertamento della insussistenza della causale posta a fondamento del recesso**, che risulti solo allegata dal datore, ma non provata in giudizio, poiché la nullità per motivo illecito ex art. 1345 cod. civ., richiede che questo abbia carattere determinante e che il motivo addotto a sostegno del licenziamento sia solo formale e apparente.” (Cass. 04/04/2019, n. 9468)

Secondo Corte d’Appello Venezia, 02/04/2019: “Vi è una netta distinzione tra licenziamento discriminatorio e licenziamento ritorsivo: il primo può accompagnarsi infatti ad altro legittimo motivo di recesso e discende direttamente dalla violazione di specifiche norme interne ed europee a tutela dello “status” o “condizione” soggettiva protetta dalla normativa. Il secondo deve necessariamente passare attraverso la mediazione dell’art. 1345 c.c. e va **esclusa** l’applicazione della norma in presenza di **altra ragione riconducibile alla giusta causa** - fondata o meno che sia”.

Analogamente Trib. Milano 20/06/2016, dott.ssa Moglia e Trib. Milano 11/05/2016, dott.ssa Locati.

L’**onere della prova** sul motivo ritorsivo o illecito è a carico del ricorrente il quale deve dimostrare “che l’intento discriminatorio e di rappresaglia per l’attività svolta abbia avuto **efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro**, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso (...)” (Cass. 14/07/2005, n. 14816 e Cass. 06/06/2013 n. 14319).

Rinviamo anche sul nostro sito a “Licenziamento del dirigente per ritorsione e reintegrazione nel posto di lavoro: un nostro caso”.

(2) Sussistenza del requisito causale e la proporzionalità

Afferma il giudice nel caso che ci occupa: “Il ricorrente si e’ reso infatti palesemente inadempiente agli **obblighi di fedeltà, correttezza e buona fede** nell’esecuzione della prestazione lavorativa: in particolare appare evidente il rilievo disciplinare della consapevole alterazione dei documenti giustificativi delle spese rimborsabili, alterazione che ha riguardato non solo gli importi indicati nelle ricevute ma anche la descrizione dei servizi usufruiti. Nel caso di specie non sembra possa essere messa in dubbio la gravità del comportamento del lavoratore che, nella sua qualità di sales manager, ha ottenuto indebiti rimborsi di spese non sostenute. I comportamenti pacificamente posti in essere dal ricorrente sono inoltre del tutto idonei a **incidere irrimediabilmente sull’affidamento del datore di lavoro** nella correttezza dell’esatto adempimento da parte del dipendente degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

A fronte di ciò, nessun rilievo può assumere la dedotta assenza di precedenti disciplinari. Inoltre nella valutazione della gravità dei comportamenti non assume rilevanza decisiva soltanto il tenue valore del danno economico arrecato al datore di lavoro (nella specie comunque non insignificante), ma la lesione della fiducia che il datore di lavoro riponeva nei confronti del dipendente. “



In giurisprudenza si ricordano i seguenti interessanti precedenti:

→ Cass. 17/05/2016 n. 10069: nel caso di un dipendente che ha presentato una **nota spese con dei costi superiore a quelli effettivamente sostenuti**, la Corte ha reputato che tale comportamento generi una rottura del legame di fiducia tra l'azienda e il dipendente e, quindi, giustifichi la cessazione del contratto di lavoro.

→ Cass. 05/04/2017 n. 8816: nel caso di un dipendente che durante il proprio lavoro aveva sottratto all'azienda circa venti litri di gasolio dal carrello di manovra (€ 30 circa di valore), la Corte ha dichiarato la legittimità del licenziamento del lavoratore che sottragga al proprio datore di lavoro, all'interno dei luoghi aziendali, oggetti di sua proprietà, indipendentemente dalle caratteristiche degli stessi. Ciò in quanto **è lesa la fiducia che il datore di lavoro riponeva nel suo dipendente**, e di conseguenza, la base su cui il rapporto di lavoro si era fondato. Il primo non potrà più aspettarsi l'adempimento integro della prestazione lavorativa dal secondo.

→ Cass. 16/04/2019 n. 10566, secondo la quale deve ritenersi legittimo il licenziamento per giusta causa adottato nei confronti del dipendente che **altera negli importi i rimborsi spese**, dovendosi ritenere che i comportamenti fraudolenti posti in essere da chi riveste un **ruolo di responsabilità** come il quadro direttivo non possono che ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario con il datore.

Inoltre irrilevante è il **danno effettivamente originato nell'evento scorretto**, in quanto **rileva il fatto in sé** (Cass. 05/04/2017 n. 8816). Si legge, infatti, nella predetta sentenza: *"Questa Corte ha reiteratamente affermato (ex plurimis, Cass. nr. 13168/2015 Cass. n. 19684/14, Cass. n. 16864/06 e Cass. n. 16260/04) che la tenuità del danno non è da sola sufficiente ad escludere la lesione del vincolo fiduciario e che ai fini della valutazione della proporzionalità tra fatto addebitato e recesso viene in considerazione non già l'assenza o la speciale tenuità del danno patrimoniale ma la ripercussione sul rapporto di lavoro di una condotta suscettibile di*

porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del dipendente rispetto agli obblighi assunti”.

(3) Affissione del codice disciplinare

Afferma il giudice nel caso che ci occupa: “Quanto alla mancata affissione del codice disciplinare, come giustamente osservato dalla convenuta nelle sue difese, la giurisprudenza **non ritiene determinante l'affissione del codice disciplinare** quando la contestazione riguardi la **violazione di doveri fondamentali** connessi al rapporto di lavoro o manifestamente contrari all'etica comune: gli addebiti contestati al ricorrente costituiscono violazione di adempimenti essenziali della prestazione lavorativa.”.

Sul punto si veda anche Cass. 09/04/2018 n. 8703, secondo la quale: “La garanzia di pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti, non trova applicazione nell'ipotesi in cui il licenziamento faccia riferimento a situazioni concretanti **violazione dei doveri fondamentali** connessi al rapporto di lavoro.”

(4) Richiesta di consegna di documenti afferenti alla contestazione

Afferma il giudice nel caso che ci occupa: “Quanto alla pretesa violazione del diritto di difesa realizzata a causa dell'omessa consegna degli originali dei documenti che avrebbero permesso di verificare le presunte irregolarità, ovvero le ricevute originali trasmesse dagli esercenti, come si ricava dalla e.mail 27-2-19 prodotta come doc. 7 di parte ricorrente, a seguito della ricezione della lettera di contestazione, il ricorrente ha chiesto semplicemente “di ricevere via mail la copia delle ricevute contestate in data odierna”: come riconosciuto in sede di interrogatorio libero, tali ricevute gli sono state trasmesse. Contrariamente a quanto sostenuto dalla difesa del ricorrente, inoltre, **non sussisteva alcun obbligo, per la società datrice di lavoro, di trasmettere altresì le ricevute “originali” richieste dall'azienda agli esercenti**. Infatti non è vero che solo l'esame di tali ultime ricevute avrebbe consentito al lavoratore di difendersi: le ricevute oggetto di contestazione erano state in modo evidente corrette ed il lavoratore era ben consapevole di avere apportato delle modifiche all'originale.

Inoltre l'addebito riguardava l'alterazione delle ricevute trasmesse al lavoratore ed in sede di contestazione degli addebiti il datore di lavoro **non è tenuto a fornire alcuna prova della fondatezza degli addebiti medesimi**, ma è tenuto soltanto a specificare i comportamenti che ritiene inadempienti o irregolari.”

In giurisprudenza ricordo Cass. 25/10/2018, n. 27093 secondo la quale “L'art. 7 della l. n. 300 del 1970 non prevede, nell'ambito del procedimento disciplinare, l'obbligo per il datore di lavoro di mettere a disposizione del lavoratore, nei cui confronti sia stata elevata una contestazione di addebiti di natura disciplinare, la documentazione aziendale relativa ai fatti contestati, restando salva la possibilità per il lavoratore medesimo di ottenere, nel corso del giudizio ordinario di impugnazione del licenziamento irrogato all'esito del procedimento suddetto, l'ordine di esibizione della documentazione stessa. Il datore di lavoro è tenuto, tuttavia, ad offrire in consultazione all'incolpato i documenti aziendali **solo in quanto e nei limiti in cui l'esame degli stessi sia necessario** al fine di una contestazione dell'addebito idonea a permettere alla controparte un'**adeguata difesa**; ne consegue che, in tale ultima ipotesi, il lavoratore che lamenti la violazione di tale obbligo ha l'onere di specificare i documenti la cui messa a disposizione sarebbe stata necessaria al predetto fine.”

(5) Immediatezza della contestazione disciplinare

Afferma il giudice nel caso che ci occupa: *“Il tempo trascorso prima della formale contestazione disciplinare delle alterazioni relative al 2018 appare **pienamente giustificato dalla tardiva scoperta della contraffazione delle ricevute**. La società convenuta, che svolge la propria attività mediante un numero rilevante di dipendenti, ha avviato più approfondite indagini nel mese successivo a quello in cui erano state riscontrate le anomalie delle due ricevute del gennaio 2019, in quanto pacificamente i giustificativi vengono consegnati il mese successivo alla presentazione delle note spese. Il tempo trascorso prima della formale contestazione disciplinare delle alterazioni relative al 2018 appare pienamente giustificato dalla tardiva scoperta della contraffazione delle ricevute.*

Si aggiunga che il principio di immediatezza della contestazione è teso a garantire al lavoratore una efficace difesa e non risulta che, nel caso di specie, tenuto conto della natura dei comportamenti contestati, sia stata compromessa la possibilità per il lavoratore di difendersi e di formulare adeguatamente le proprie giustificazioni: si è già visto, infatti, che nel corso del procedimento disciplinare al ricorrente è stata inviata copia delle ricevute oggetto di contestazione.”

Secondo consolidati principi di diritto applicati dalla giurisprudenza, da un lato “(..) **Il datore di lavoro ha il potere, ma non l’obbligo, di controllare in modo continuo ed assiduo i propri dipendenti** contestando loro immediatamente qualsiasi infrazione al fine di evitarne un possibile aggravamento: un obbligo siffatto, non previsto da alcuna norma di legge né desumibile dai principi di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., negherebbe in radice il carattere fiduciario del rapporto di lavoro subordinato, che implica che il datore di lavoro normalmente conti sulla correttezza del proprio dipendente, ossia che faccia affidamento sul fatto che egli rispetti i propri doveri anche in assenza di assidui controlli” (Cass. 17/05/2016 n. 10069), e dall’altro, “La **tempestività** della contestazione disciplinare **va valutata non in relazione al momento in cui il datore avrebbe potuto accorgersi** dell’infrazione ove avesse esercitato assidui controlli sull’operato del proprio dipendente, **ma in relazione al momento in cui ne abbia acquisito piena conoscenza**”.

Scarica Trib. Milano 7 agosto 2019 ord. est. Porcelli



**Sul nostro sito sempre in materia di licenziamento e di
procedure disciplinari**

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO

