



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Accusare un proprio superiore: si rischia il licenziamento

Autore: Redazione | 13/06/2018



Dipendente licenziata per aver sottratto tre euro dalla cassa e aver poi accusato falsamente il proprio capo, insinuando che questi avrebbe volontariamente determinato l'ammancio solo allo scopo di farla licenziare.

Tra te e il tuo superiore di reparto non è mai corso buon sangue. La tua impressione è che cerchi una scusa per metterti in cattiva luce con il datore di lavoro e farti licenziare. Un giorno però commetti una leggerezza: prendi tre euro dalla cassa perché hai finito gli spiccioli e devi comprare le sigarette. Hai tutta l'intenzione di restituire i soldi nel pomeriggio, non appena avrai prelevato al bancomat. Di fatto, però, il superiore lo nota e manda subito una segnalazione ai vertici dell'azienda. Quando vieni a conoscenza di ciò decidi di passare al contrattacco e di fargli pagare tutto ciò che ti ha fatto sino ad oggi: così lo accusi di aver causato lui stesso l'ammancio dalla cassa per far ricadere la colpa su di te e farti licenziare. I fatti però ti danno torto perché la telecamera ti ha inquadrato proprio quando attingevi ai contanti. Ora sei chiamato a rispondere del tuo comportamento. Il punto però è che, se anche tre euro non sono una grossa cifra per licenziare un dipendente, specie se questi li ha subito restituiti (dimostrando la sua buona fede), sul banco di accusa c'è invece la tua iniziativa - di certo più grave - di aver **accusato ingiustamente un capo**, senza peraltro avere le prove di ciò che hai affermato. **Rischi il licenziamento?** La questione è stata decisa dalla Cassazione proprio qualche giorno fa **[1]** e coincidenza vuole che il caso preso in esame dai giudici supremi sia proprio lo stesso di quello che abbiamo appena esemplificato. Vediamo cosa è stato deciso nel caso di specie e **cosa si rischia nell'accusare un superiore**.

In generale, nonostante qualche precedente giurisprudenziale di senso contrario, anche il **piccolo furto** commesso dal dipendente viene punito con il licenziamento. Anzi, si tratta di «**licenziamento per giusta causa**», ossia in tronco, perché - a prescindere dal valore del bene rubato - esso causa una rottura di quella fiducia che il datore di lavoro deve necessariamente nutrire nel dipendente. Rotto il legame, rotto il rapporto di lavoro. Come dire: oggi sono due euro, domani dieci, dopodomani cento. E chi tradisce una volta può farlo tante altre. Insomma, è legittimo ipotizzare che l'imprenditore, al di là del danno subito nella singola fattispecie, non si fidi più del proprio collaboratore e non voglia più avere nulla a che fare con lui.

Chiaramente il **furto**, per essere tale, deve essere caratterizzato dall'intenzione di trattenere per sé un bene altrui o una somma di denaro senza più volerla restituire. Se invece il dipendente riuscisse a dimostrare che i soldi prelevati dalla cassa sono stati restituiti, nonostante la mancata autorizzazione del datore il suo gesto potrebbe essere valutato con minor rigore. Bisognerebbe comunque leggere

il contratto collettivo per vedere se tale fattispecie è stata espressamente prevista e quale sanzione viene ad essa collegata.

Ma, anche a voler ammettere che il piccolo prelievo dalla cassa prontamente restituito, non giustifichi un licenziamento, quello che la Cassazione non giustifica è **accusare il proprio superiore** senza avere le prove o, peggio, conoscendone l'innocenza. Un comportamento del genere, pur non rientrando in senso stretto nella **calunnia** (l'illecito penale si configura solo quando si accusa qualcuno di un reato, pur conoscendone l'innocenza, davanti alle "pubbliche autorità" e tale di certo non è il datore di lavoro), è comunque da ritenersi deprecabile nell'ambito di un sano clima aziendale. Clima che deve essere sempre caratterizzato da collaborazione e serenità, anche nel bene stesso dell'azienda e della produzione. La "casa comune" va tutelata.

Così la Cassazione scrive la propria sentenza: è legittimo il **licenziamento** nei confronti di chi **accusa falsamente il capo**: si tratta di un comportamento grave, «contrario ai doveri civici». E sono spesso gli stessi contratti collettivi che, pur non elencando le singole azioni da considerarsi vietate (sarebbe impossibile del resto una casistica di questo tipo), contengono previsioni abbastanza chiare e inequivoche come, appunto, l'obbligo di tenere comportamenti probi e rispettosi delle regole di civiltà comunemente accettate. Se dunque in una famiglia sarebbe scorretto accusare ingiustamente un parente di ciò che non ha commesso lo è allo stesso modo tra colleghi o, peggio, tra superiore e sottoposto.

Note

[1] Cass. sent. n. 15021/18 dell'8.06.2018.

Sentenza

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 15 febbraio - 8 giugno 2018, n. 15021

Presidente Nobile - Relatore Pagetta

Fatti di causa

1. La Corte di appello di Roma, pronunciando in sede di reclamo, ha confermato la sentenza di primo grado che aveva respinto la domanda di

accertamento della illegittimità del licenziamento per motivi disciplinari intimato a C.E. da Mastrantoni & Tranquilli s.r.l., con lettera del 4.11.2013.

1.1. Il giudice di appello, richiamato l'integrale contenuto della contestazione disciplinare, ha osservato che dalla emergenze in atti risultava provato l'ultimo degli addebiti contestati alla lavoratrice, costituito dall'aver questa insinuato nei confronti del responsabile del negozio presso il quale prestava attività come commessa addetta alla cassa, che l'ammanco di tre Euro rispetto all'importo complessivo di trecento Euro - costituente il fondo cassa contenuto in un astuccio che, come da prassi, veniva consegnato dal responsabile del negozio all'addetta all'apertura della cassa - era stato un espediente utilizzato al fine di liberarsi di essa C. , sanzionandola disciplinarmente; ciò pur essendo la C. consapevole dal fatto che la società, per ammanchi di pochi Euro, non aveva mai mosso alcun addebito; su tale ricostruzione non veniva ad incidere la sentenza penale di assoluzione della C. , tratta a giudizio in seguito alla querela presentata nei suoi confronti dal responsabile del negozio, sentenza che, oltre a non essere vincolante nei confronti della società datrice che non si era costituita parte civile né risultava fosse stata posta in condizione di farlo, aveva solo escluso il disvalore penale del fatto ascritto ma non le frasi pronunziate dalla C. all'indirizzo del direttore del negozio. Tale fatto, alla stregua delle previsioni collettive, era punibile con sanzione espulsiva e non, come sostenuto dalla C. , con sanzione conservativa in quanto la norma collettiva - art. 225 c.c.n.l. - prevedeva la irrogazione del licenziamento in ipotesi di grave violazione degli obblighi di cui all'art. 220 c.c.n.l. tra i quali vi era quello di tenere una condotta conforme ai doveri civici. La insinuazione nei confronti del direttore circa l'uso strumentale e preordinato dell'ammanco costituiva gravissima violazione di tali doveri tra i quali era annoverabile quello di non formulare accuse o insinuazioni gratuite che potevano, anche solo minimamente, cagionare un danno all'altrui immagine o reputazione; la condotta della C. appariva grave anche sotto il profilo soggettivo che denotava una particolare intensità del dolo o, comunque, una colpa inescusabile; né la reazione datoriale poteva ascriversi ad un motivo discriminatorio determinato da intento ritorsivo datoriale richiedendosi a tal fine la legittimità del comportamento del lavoratore, legittimità non ravvisabile in presenza di una condotta violativa dei più elementari doveri del vivere civile.

2. Per la cassazione della decisione ha proposto ricorso C.E. sulla base di tre motivi; la parte intimata ha resistito con tempestivo controricorso.

Entrambe le parti hanno depositato memorie ai sensi dell'art. 378 cod. proc. civ..

Ragioni della decisione

1. Con il primo motivo parte ricorrente deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 7 e 18 Legge 20/05/1970 n. 300 nonché dell'art. 2119 cod. civ., censurando la decisione per avere, in violazione del principio di immutabilità della contestazione, verificato la sussistenza della giusta causa di licenziamento sulla base di un fatto diverso e più ampio rispetto a quello posto a fondamento della lettera di contestazione; la lettera di addebito, infatti, imputava alla C. di avere direttamente accusato il responsabile del negozio della sottrazione dei soldi dal proprio fondo cassa, circostanza questa esclusa sia nella sua materialità che nel suo carattere antiggiuridico dalla sentenza che aveva definito il giudizio penale conseguente alla querela presentata dal direttore B. nei confronti della C. ; il giudice del reclamo aveva, invece, dimostrato di prendere in considerazione non l'accusa diretta ma anche la insinuazione formulata nei confronti del responsabile del negozio.
 2. Con il secondo motivo parte ricorrente deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 1, 7 e 18 Legge n. 300/1970, dell'art. 21 Cost., degli artt. 2119 cod. civ. e degli artt. 220, 225 e 229 c.c.n.l. Commercio, censurando la valutazione di sussistenza della giusta causa di licenziamento che assume fondata solo sulla verifica del fatto materiale, senza indagarne i profili di antiggiuridicità. In questa prospettiva sostiene che le frasi pronunziate dalla C. consistevano essenzialmente nel riferire ad un proprio superiore fatti realmente accaduti limitandosi a "fotografarli" ed erano, pertanto, prive del carattere di antiggiuridicità, diversamente essendo ravvisabile nella sentenza impugnata la violazione del principio costituzionale di cui all'art. 21 Cost.; contesta, inoltre, la riconducibilità delle condotte ascritte alla violazione dei doveri civici di cui all'art. 220 c.c.n.l..
3. Con il terzo motivo deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 654 cod. proc. pen., dell'art. 2119 cod. civ., degli artt. 7 e 18 L. n. 300 /1970 e degli artt. 220, 225 e 229 c.c.n.l. Commercio, censurando, in sintesi, la sentenza impugnata per non avere considerato che la sentenza penale di assoluzione con formula "per insussistenza del fatto" non si era limitata ad escludere il disvalore del fatto ascritto ma aveva anche accertato la materiale insussistenza dello stesso.
4. Il primo motivo di ricorso è inammissibile. Dallo storico di lite della sentenza impugnata si evince che il giudice di primo grado ha ritenuto provato l'addebito oggetto di contestazione accertando che la C. aveva,

comunque, insinuato che il proprio superiore aveva artatamente inscenato un ammanco di denaro al fine di determinare l'irrogazione del licenziamento. Da tanto si evince che la sentenza di primo grado aveva preso in considerazione, quale oggetto di addebito, l'insinuazione nei confronti del superiore e non solo l'accusa diretta di avere prelevato dei soldi dal fondo cassa. Posto che secondo quanto emerge dalla sentenza impugnata i motivi di reclamo articolati dalla C. concernevano l'erronea valutazione delle risultanze istruttorie e la esclusione della natura ritorsiva del recesso datoriale, costituiva onere della odierna ricorrente dimostrare, mediante la adeguata esposizione della vicenda processuale, che la sentenza del Tribunale era stata investita da censura anche in relazione al profilo della corretta individuazione dei fatti oggetto di addebito, quali risultanti dalla lettera di contestazione. Parte ricorrente si è, invece, sottratta a tale onere in quanto non ha allegato, prima ancora che documentato mediante la riproduzione o il riassunto dei pertinenti brani dell'atto di reclamo di avere, in seconde cure, sollevato la questione proposta con il motivo in esame; anzi, la circostanza può dirsi positivamente esclusa alla luce della stessa ricostruzione delle fasi del giudizio di merito operata nel ricorso per cassazione (v. in particolare, sui motivi di reclamo, pagg. 30 e 31). Alla luce di quanto ora osservato le condotte oggetto di contestazione risultano cristallizzate nella interpretazione data dal giudice di primo grado alla lettera di addebito e comprendono quindi anche la insinuazione nei confronti del direttore del negozio; a ciò consegue la preclusione di ogni deduzione attinente alla violazione del principio di immutabilità della contestazione.

5. Il secondo motivo di ricorso è da respingere i. La sentenza impugnata ha fondato la propria valutazione della sussistenza della giusta causa su un fatto insinuazione nei confronti del responsabile del negozio di avere sottratto i tre Euro dal fondo cassa al fine di poter sanzionare disciplinarmente la C. , pur nella consapevolezza che in tali casi la società non adottava alcuna iniziativa - diverso dal mero riferire al superiore i fatti accaduti (mancanza dei tre Euro dal fondo cassa), come, invece, prospettato dalla ricorrente. Ciò assorbe ogni rilievo alla denunciata violazione del principio di libera manifestazione del pensiero ex art. 21 Cost.. Di tale fatto, inoltre, è stata espressamente presa in considerazione l'antigiuridicità laddove esso è stato ricondotto alla grave violazione dei doveri civici sanzionata dal contratto collettivo. Le ulteriori deduzioni del

ricorrente intese a contrastare tale valutazione risultano inammissibili in quanto per un verso ancorate al presupposto - rivelatosi insussistente - che il fatto addebitato era costituito dalla mera denuncia da parte della C. dell'accaduto laddove, come visto, esso era costituito anche dall'insinuazione nei confronti del responsabile del negozio di un utilizzo precostituito a fini disciplinari dell'ammanco riscontrato, e, per altro verso, intese a sollecitare la rivalutazione del materiale probatorio nella ricostruzione del fatto, rivalutazione preclusa al giudice di legittimità (Cass. 4/11/2013 n. 24679, Cass. 16/12/2011 n. 2197, Cass. 21/9/2006 n. 20455, Cass. 4/4/2006 n. 7846, Cass. 7/2/2004 n. 2357).

6. Il terzo motivo di ricorso è inammissibile. Invero, a prescindere dal rilievo che l'accertamento espresso nel giudizio penale definito con sentenza di assoluzione della C. "per insussistenza del fatto" ha ad oggetto una condotta diversa da quella alla base della contestazione di addebito disciplinare in quanto l'imputazione penale per il reato di cui all'art. 594 cod. pen., concerneva il profferimento della frase "qui tutti devono sapere che hai rovistato nel fondo" laddove l'addebito disciplinare, invece, ascriveva alla lavoratrice una condotta ben più articolata consistente avere accusato il B. , responsabile del negozio, della sottrazione di soldi dal fondo cassa per utilizzare l'ammanco quale fatto di rilievo disciplinare, si osserva che con il ricorso per cassazione non viene impugnata l'affermazione del giudice del reclamo, configurante autonoma ratio decidendi, in ordine alla non vincolatività della detta sentenza penale nei confronti della società che non si era costituita parte civile in quel giudizio né era stato dimostrato fosse stata messa nelle condizioni di farlo, statuizione coerente con la giurisprudenza di questa Corte secondo la quale la efficacia vincolante del giudicato penale di assoluzione, è invocabile, ex art. 654 c.p.p., nel giudizio civile tra coloro che parteciparono al processo penale (Cass. 16/09/1999 n. 10019; Cass., 10709 del 27/10/1998).
7. Al rigetto del ricorso consegue la condanna della ricorrente alle spese di lite.
8. La circostanza che il ricorso sia stato proposto in tempo posteriore al 30 gennaio 2013 impone di dar atto dell'applicabilità dell'art. 13, comma 1 quater, d.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, legge 24 dicembre 2012, n. 228.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna parte ricorrente alla rifusione delle spese di lite che liquida in Euro 4.000,00 per compensi professionali, Euro 200,00 per esborsi, oltre spese forfettarie nella misura del 15% e accessori come per legge. Ai sensi dell'art. 13, co. 1 quater, del d.P.R. n. 115 del 2002 dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento da parte del ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso a norma del comma 1 bis dello stesso art. 13.