

Furto in azienda: quali conseguenze per il lavoratore?

written by Chiara Samperisi | 08/09/2017

Il furto di beni dell'azienda da parte del dipendente, a prescindere dal loro valore, è una delle ipotesi più frequenti di licenziamento

Il furto in azienda è da sempre una delle violazioni che più di frequente conducono al licenziamento del lavoratore. Tale tipologia di licenziamento c.d. disciplinare, sfugge alle regole generali poste a tutela del lavoratore nei casi di cessazione del rapporto di lavoro. Quali, dunque, le conseguenze per il lavoratore nel caso di furto in azienda?

Furto in azienda e licenziamento disciplinare

In caso di furto in azienda, il datore di lavoro potrà licenziare in tronco il dipendente sorpreso a rubare. E ciò senza dovergli comunicare alcun preavviso, senza dovergli corrispondere alcuna indennità sostitutiva e senza temere una vertenza da parte del lavoratore. Questo perché nell'ipotesi in cui il lavoratore venga sorpreso a rubare denaro o beni dell'azienda, aldilà dei profili di responsabilità penale, viene meno in primo luogo la fiducia che regge il rapporto di lavoro. È bene ricordare, infatti, che una simile condotta, costituisce una grave violazione del dovere di lealtà che il dipendente è tenuto a rispettare nel rapporto di lavoro. Per cui, oltre ai profili strettamente economici legati al furto in sé, ciò che assume rilevanza e giustifica il licenziamento è il venir meno dell'affidabilità del lavoratore agli occhi del datore di lavoro.

Nonostante, dunque, il licenziamento sia l'*extrema ratio* tra le sanzioni in concreto comminabili al lavoratore, nel caso in commento (ossia del furto di cose di proprietà del datore di lavoro) si può ritenere che lo stesso sia una misura giustificata e proporzionata.

Furto in azienda: se il fatto è di particolare tenuità?

Nella realtà dei fatti – come anche nelle aule dei tribunali – si discute in ordine al profilo quantitativo del furto. Vale a dire: il cassiere della banca che ruba centinaia di migliaia di euro può essere equiparato a chi ruba una mela al supermercato? In principio le due condotte sono identiche e, dunque, dovrebbero comportare le medesime conseguenze sia in termini di rilevanza penale che in termini di licenziamento del lavoratore. Tuttavia, da un punto di vista penalistico vige il principio della particolare tenuità del fatto per cui l'ordinamento giuridico non ha interesse a punire un fatto che – sebbene costituisca reato – ha una scarsa carica offensiva. In effetti per l'ordinamento giuridico non è economicamente conveniente punire il dipendente di un supermercato che durante il proprio turno si appropri di un pacco di biscotti preso dallo scaffale, o mangi un panino destinato alla vendita. Ciò significa che il fatto in sé continua ad essere penalmente illecito, ma l'ordinamento ritiene inutile punirlo.

Alla luce di questa osservazione, dunque, bisogna chiarire se il furto di lieve entità – anche nelle ipotesi in cui non sia penalmente rilevante – sia idoneo o meno a giustificare un licenziamento disciplinare.

Furto di lieve entità: è legittimo il licenziamento?

Di recente la Cassazione ha affermato che è legittimo il licenziamento del lavoratore che sottrae beni di proprietà dell'azienda indipendentemente dalle caratteristiche e dal valore degli stessi [1]. Ne consegue, dunque, che il licenziamento è legittimo anche nel caso in cui il furto in azienda – per la sua tenuità – non risulti penalmente punibile.

Per comprendere quanto detto bisogna sempre considerare la profonda distinzione tra i profili penali e quelli civili derivanti dalla condotta del lavoratore. Il giudizio civile (o del lavoro) e quello penale, infatti, sono procedimenti autonomi ed il giudice civile può effettuare una qualificazione diversa dei fatti da quella compiuta dal giudice penale. Ciò posto, nel caso di furto di beni dell'azienda, se anche il lavoratore riuscisse ad evitare il procedimento penale e la relativa condanna per

l'esiguità del danno arrecato al proprio datore di lavoro, difficilmente potrebbe sfuggire al licenziamento.