

Licenziamento per furto in azienda: è automatico?

written by Paolo Remer | 06/06/2022



La sottrazione di beni aziendali di scarso valore non comporta automaticamente la giusta causa del licenziamento: occorre sempre la valutazione del giudice.

Molti contratti collettivi di lavoro prevedono una dettagliata casistica di comportamenti che rendono i lavoratori passibili di licenziamento. Tra queste condotte illecite c'è quasi sempre la sottrazione di beni aziendali. È considerata molto grave perché lede il rapporto di fiducia che deve sussistere tra il datore di lavoro e i suoi dipendenti. Un vecchio detto dice: uomo avvisato, mezzo salvato. Ma nel diritto del lavoro funziona davvero così? Il licenziamento per furto in azienda è automatico se il Ccnl lo prevede? Scopriamolo insieme.

Quando il furto è di scarso valore

Supponiamo che un dipendente di un supermercato, addetto alle casse, si allontani dalla postazione e prelevi dall'espositore uno snack, senza pagarlo. Il corrispettivo della merendina è inferiore ad un euro: questo è il valore, davvero esiguo, del bene

sottratto. Questo caso è stato analizzato dalla Corte di Cassazione, come vedremo nel prosieguo. Intanto va anticipato che solo in rarissimi casi per il [furto di modesto valore si può essere licenziati](#): il valore delle cose sottratte non è di primaria importanza e va considerato insieme ad altri fattori.

Tornando al caso base del furto di una merendina, il contratto collettivo nazionale di lavoro vigente per quel comparto prevede la possibilità di licenziamento per “[giusta causa](#)” in tutti i casi di sottrazione di beni aziendali. Tuttavia, questo non basta: bisogna verificare, caso per caso, la proporzionalità tra la condotta illecita tenuta dal lavoratore e la sanzione disciplinare adottata nei suoi confronti. Per poter intimare il licenziamento in tronco, senza preavviso, deve esserci un motivo talmente grave da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro, come prevede l'[art. 2119 del Codice civile](#).

Licenziamento per furto in azienda: quando è possibile?

La giurisprudenza afferma che la mera riconducibilità della condotta contestata alle disposizioni della contrattazione collettiva che consentono il licenziamento non basta a legittimarlo, se la sanzione espulsiva è sproporzionata. La Corte di Cassazione [1] sottolinea che occorre valutare se la condotta tenuta in concreto dal lavoratore sia talmente grave da «scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la prosecuzione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, con particolare attenzione alla condotta del lavoratore che denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti e a conformarsi ai canoni di buona fede e correttezza».

Come si può notare, la valutazione dei giudici va ben oltre la semplice constatazione di una condotta qualificabile come furto in azienda: viene preso in considerazione l'intero rapporto di lavoro, e il legame esistente tra le parti. Il valore dei beni asportati dai locali aziendali è un elemento meramente sintomatico. Bisogna sempre accertare se una condotta qualificabile come furto sia tale da «ledere in modo irreparabile la fiducia del datore di lavoro», come ha affermato la Suprema Corte in un caso di furto di un pacchetto di caramelle [2]. Quindi, se la fiducia è solo scossa e incrinata, ma non del tutto rotta, il licenziamento è ingiustificato.

Si deve licenziare per furto in azienda se il Ccnl lo prevede?

Non si può prescindere dalla valutazione delle circostanze concrete del rapporto di lavoro instaurato neanche quando una condotta qualificabile come furto in azienda è prevista dal Ccnl come motivo di licenziamento. Una nuova sentenza della Cassazione [3], pronunciandosi su un caso di furto di merendine dal distributore, ha sancito l'illegittimità del licenziamento intimato al dipendente che aveva prelevato i prodotti senza pagarli.

La Suprema Corte ha ricordato che, anche quando una determinata infrazione è punita dalla contrattazione collettiva con il licenziamento, il giudice deve sempre valutare se la specifica condotta è idonea a spezzare il vincolo fiduciario tra il datore di lavoro e il dipendente "colpevole". Inoltre, nel caso esaminato dai giudici di piazza Cavour il lavoratore incriminato non aveva posto in essere nessuno stratagemma per occultare il suo gesto, tant'è che aveva immediatamente ammesso di aver sottratto lo snack, appena il titolare lo aveva richiamato. E l'impossessamento si era tradotto nel consumo immediato di quell'alimento, proprio lì sul posto di lavoro; non c'erano state modalità fraudolente di asportazione del prodotto in altri luoghi esterni all'azienda.

In definitiva, per gli Ermellini le condotte contemplate dal Ccnl anche quando sono previste come giusta causa di licenziamento hanno una «valenza meramente esemplificativa», e perciò costituiscono solo uno dei parametri di riferimento per riempire di contenuto la clausola generale sul recesso del datore di lavoro per giusta causa previsto dall'[art. 2119 del Codice civile](#), senza che sia possibile operare nessun automatismo.

Approfondimenti

- [Furto in azienda: quali conseguenze per il lavoratore?](#);
- [Furto in azienda: entro quanto si può licenziare?](#);
- [Si può licenziare un lavoratore sospettato di furto?](#).