

# Suprema Corte di Cassazione

## sezione lavoro

### sentenza 25 giugno 2015, n. 13162

#### **Svolgimento del processo**

La Corte d'appello di Milano, con la sentenza indicata in epigrafe, ha confermato la decisione di primo grado, che aveva respinto la domanda proposta nei confronti di Poste Italiane S.p.A. dalla dipendente G.M., volta alla declaratoria di illegittimità del licenziamento per giusta causa disposto nei suoi conti dal datore di lavoro. Alla predetta dipendente era stato contestato di essersi impossessata di una assicurata contenente sei blocchetti di buoni mensa dell'importo complessivo di E 393,00, da destinare ai dipendenti dell'ufficio. La Corte di merito, nel respingere il gravame della lavoratrice, ha osservato che la contestazione era specifica; che la dipendente aveva ammesso di essersi appropriata dei blocchetti; che la sanzione espulsiva era proporzionata all'entità del fatto, trattandosi di un illecito penale collegato con l'ambiente di lavoro, ed essendo previsto dal contratto collettivo il licenziamento nell'ipotesi, come nella specie, di sottrazione di beni di pertinenza della società o comunque ad essa affidati; che la confessione della G. e l'assenza di precedenti sanzioni disciplinari non potevano costituire attenuanti idonee ad escludere la legittimità del recesso, avendo la condotta della lavoratrice leso il vincolo di fiducia che sta alla base del rapporto di lavoro. Contro questa sentenza propone ricorso per cassazione la lavoratrice sulla base di tre motivi, illustrati da memoria ex art. 378 cod. proc. civ. Resiste con controricorso Poste.

#### **Motivi della decisione**

1. Con il primo motivo la ricorrente, denunciando violazione degli artt. 2104, 2105 cod. civ., degli artt. 54 e seguenti del contratto collettivo dei dipendenti delle Poste nonché contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia, deduce che nella lettera di contestazione disciplinare non è precisata la norma contrattuale violata né è indicato chiaramente l'addebito contestato. E' stato infatti richiamato l'art. 54 di detto contratto, che contiene una serie di ipotesi disciplinari, ciò che non ha consentito ad essa ricorrente di difendersi adeguatamente. La sentenza è peraltro contraddittoria per avere affermato, per un verso, che la condotta sanzionata con il licenziamento era quella prevista dal contratto collettivo e, per altro verso, che il recesso trovava titolo nell'illecito penale, in ordine al quale peraltro non risultava promosso alcun procedimento penale.

2. Con il secondo motivo, denunciando violazione di legge e di contratto collettivo nonché vizio di motivazione, la ricorrente sostiene che nella specie era applicabile il sesto comma dell'art. 56 del predetto contratto – che prevede la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni – e non già il quarto comma dello stesso articolo, che sanziona le condotte ivi indicate con il licenziamento.

3. Con il terzo motivo la ricorrente, denunciando le stesse violazioni di cui al precedente motivo, rileva che la Corte territoriale non ha applicato correttamente il principio di proporzionalità della sanzione disciplinare rispetto alla gravità del fatto, quale previsto dall'art. 55 del contratto collettivo.

In particolare non ha tenuto conto della lieve entità del fatto, dell'elemento soggettivo, del comportamento complessivo di essa ricorrente e dell'assenza di precedenti disciplinari.

4. Il primo motivo non è fondato.

La lettera di contestazione disciplinare, riportata in ricorso, indica chiaramente l'addebito mosso alla ricorrente, e cioè di essersi impossessata di una assicurata contenente sei blocchetti di buoni mensa per un valore complessivo di E 33,00, pervenuti all'ufficio postale dove la medesima svolgeva attività lavorativa – una matrice dei quali venne poi rinvenuta nella sua abitazione – e di avere, in un primo momento, affermato di essere stata costretta a sottrarre i predetti buoni mensa dietro minaccia di alcuni cittadini rumeni, per poi ammettere presso la caserma dei Carabinieri dove si era recata per sporgere denuncia la sua esclusiva responsabilità.

A nulla rileva che nella lettera di contestazione sia stato richiamato l'art. 54 del contratto collettivo, che prevede diverse ipotesi di illeciti disciplinari, risultando ben individuato il fatto addebitato alla lavoratrice, che peraltro la medesima aveva ammesso di aver commesso.

5. Anche il secondo motivo è infondato.

Correttamente infatti la Corte di merito ha ritenuto sussistente nella specie l'ipotesi di cui all'art. 56, sesto comma, del contratto collettivo, che prevede la sanzione del licenziamento nel caso di «sottrazione» di beni o di somme di spettanza o di pertinenza della società o «ad essa affidati», e non già quella, meno grave, prevista dal quarto comma dello stesso articolo, costituita dal mero «compimento di atti» dai quali sia derivato

un vantaggio per il dipendente e/o un danno per la società.

3. Infondato è infine il terzo motivo.

In materia di licenziamento 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 della legittimità del licenziamento deve comunque verificare l'effettiva gravità della condotta addebitata al lavoratore (cfr. Cass. n. 1095/07; Cass. n. 5280/13; Cass. 16095/13).

La giusta causa di licenziamento è infatti nozione legale, onde il giudice non può essere vincolato dalle previsioni del contratto collettivo, anche quando si riscontri la astratta corrispondenza del comportamento del lavoratore alla fattispecie tipizzata contrattualmente (cfr. Cass. n. 4060/11; Cass. n. 5280/13 cit.).

In altri termini, la valutazione in ordine alla legittimità del licenziamento disciplinare di un lavoratore deve essere in ogni caso effettuata attraverso un accertamento in concreto della reale entità e gravità del comportamento addebitato al dipendente nonché del rapporto di proporzionalità tra sanzione e infrazione, tenendo anche conto del profilo soggettivo e della regola generale della non scarsa importanza dettata dall'art. 1455 cod. civ.

Nella specie, la Corte di merito, pur dando atto che la condotta della dipendente, dopo l'avvenuta appropriazione dei blocchetti in questione, era stata leale e collaborativa, ha ritenuto che essa, nonostante l'assenza di precedenti disciplinari, fosse stata tale da far venire meno irrimediabilmente il rapporto di fiducia che sta alla base del rapporto di lavoro, trattandosi di una condotta grave, commessa nell'esercizio delle funzioni, costituente illecito penale e contemplata peraltro dal contratto collettivo fra le ipotesi di licenziamento per giusta causa.

Tali affermazioni vanno condivise.

Ciò che maggiormente rileva nella fattispecie in esame, ai fini della proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, non è tanto il valore dei beni oggetto della appropriazione, quanto la circostanza che la condotta posta in essere dalla dipendente è suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento dei propri obblighi, in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del prestatore nello svolgimento dell'attività lavorativa, nonché di far venir meno il grado di affidamento richiesto dalle mansioni esercitate dal prestatore medesimo.

Correttamente quindi la sentenza impugnata ha ritenuto che la sanzione espulsiva fosse proporzionata alla entità del fatto commesso, dovendo il datore di lavoro poter contare su dipendenti onesti e corretti.

Il ricorso deve pertanto essere respinto, con la conseguente condanna della ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio, liquidate come in dispositivo.

#### **P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio, che liquida in € 100,00 per esborsi ed € 3.000,00 per compensi professionali, oltre accessori di legge.