

Fai la tua domanda all'esperto: esperto.lavoro@repubblica.it

Non conta il valore del bene rubato in azienda: per esser licenziati basta tradire la fiducia

a cura della redazione *Economia*

ESPERTO LAVORO

la Repubblica



Un pasticcere viene licenziato perché, tra le altre cose, ruba un impasto. Per il giudice è giusto

Ascolta l'articolo

20 MARZO 2026 ALLE 10:39 2 MINUTI DI LETTURA

Non è necessario rubare un bene di grande valore dal posto in cui si lavora perché il datore, a ragione, faccia scattare il licenziamento. È la morale di quanto deciso su un caso specifico dalla Corte d'Appello di l'Aquila, con sentenza del 15 gennaio 2026, n. 20, nel ritenere legittimo il licenziamento di un dipendente, comminato, tra le altre cose, per il furto di un bene aziendale di modico valore.

Una decisione – spiega l'avvocato Serena Previtali dello studio Trifirò & Partners Avvocati - con la quale viene riaffermato il principio consolidato secondo il quale l'accertamento del fatto materiale operato con sentenza penale passata in giudicato - anche di assoluzione per particolare tenuità del fatto ai sensi degli artt. 131-bis c.p. e 530 c.p.p. - vincola il giudice civile in ordine alla sussistenza del fatto stesso.

Quanto all'idoneità del fatto ad integrare giusta causa di recesso, la Corte ha precisato che la condotta contestata, in quanto suscettibile di autonoma valutazione da parte del giudice del lavoro, integra una lesione irrimediabile del vincolo fiduciario, indipendentemente dall'entità del danno patrimoniale arrecato al datore di lavoro.

I fatti oggetto di causa e la sentenza di primo grado

Un lavoratore, con mansione di pasticciere, era stato licenziato per giusta causa in ragione di molteplici addebiti, tra i quali insubordinazione, minacce alla titolare e prelevamento dal laboratorio di pasticceria di un impasto semilavorato.

Il lavoratore impugnava il recesso innanzi al Tribunale di Teramo, che rigettava il ricorso, ritenendo provate le minacce e l'insubordinazione sulla base di dichiarazioni confessorie, ad avviso del primo giudice, desumibili dalle giustificazioni scritte presentate dal dipendente in ordine ai fatti contestati.

Quanto al prelevamento dell'impasto semilavorato, il Tribunale riteneva la questione assorbita - anche rispetto alla sussistenza o meno del fatto stesso - tenuto conto degli ulteriori addebiti mossi nei confronti del lavoratore, da soli giudicati sufficienti a sostenere la legittimità del licenziamento per giusta causa.

La sentenza di appello

Il lavoratore presentava ricorso in appello, lamentando che, nelle sue giustificazioni, non si rintracciava, invero, alcuna ammissione dei fatti dei fatti a lui ascritti, bensì un'ampia negazione degli stessi e chiedeva, pertanto, la riforma

della sentenza di prime cure e l'accoglimento delle conclusioni già rassegnate con il ricorso introduttivo del primo grado di giudizio.

La Corte territoriale, nel confermare con diversa motivazione la sentenza appellata, rilevava che, effettivamente, le minacce e l'insubordinazione non potevano ritenersi provate dal tenore degli scritti difensivi del lavoratore.

La Corte aggiungeva, tuttavia, che la sottrazione dell'impasto semilavorato - riguardo alla quale il primo giudice aveva ritenuto assorbita ogni questione - doveva ritenersi provata, in quanto positivamente accertata con sentenza penale passata in giudicato, pronunciata in relazione al medesimo fatto (la sottrazione dell'impasto) oggetto di contestazione disciplinare. Nello specifico, la predetta sentenza penale, previa affermazione della sussistenza del fatto e dell'antigiuridicità della condotta del dipendente, aveva assolto il lavoratore medesimo per particolare tenuità del fatto, stante il modico valore della merce sottratta.

La Corte d'Appello sottolineava, quindi, che l'accertamento del fatto materiale operato in sede penale vincola il giudice del lavoro e supera ogni eventuale carenza istruttoria, testimoniale o tecnica in ordine alla prova del fatto nell'ambito del giudizio di lavoro.

Veniva, inoltre, precisato dalla Corte che il furto di merci o di beni dell'azienda integra una condotta idonea, anche da sola, a compromettere irrimediabilmente il vincolo fiduciario tra dipendente e datore di lavoro, indipendentemente dal valore della merce sottratta e, quindi, dall'entità del danno patrimoniale arrecato alla parte datoriale.

Ciò che assume rilievo, infatti, precisa la Corte territoriale "è la lesione in sé del vincolo fiduciario che consegue alla intenzionale sottrazione da parte del dipendente dei beni altrui, condotta che, avente rilevanza anche penale ed integrante appropriazione indebita di merci e prodotti dolciari semilavorati di spettanza o di pertinenza dell'azienda, ricade tra quelle che il CCNL Alimentari e Artigianato applicato in azienda sanziona con il licenziamento. Nel caso in

esame, infatti, la condotta di furto di merci o beni dell'azienda è espressamente contemplata dal contratto collettivo (art. 54 lett. h) tra quelle che, in via esemplificativa, legittimano il ricorso alla massima sanzione espulsiva senza preavviso e ciò in coerenza con i principi desumibili dall'ordinamento generale, a cominciare dai principi costituzionali”.

Sulla base di tali rilevi, la Corte d'Appello, rigettava, pertanto, il ricorso, ritenendo il recesso legittimo.