

Sulla legittimità dei licenziamenti disciplinari di alcune fattispecie nel settore commercio

di [Ciro Abbondante](#)

Pubblicato il 28 Giugno 2022

La Corte di Cassazione ha esaminato recentemente alcuni **comportamenti tenuti da lavoratori dipendenti del settore commercio e terziario** (cassiera, commessa, etc.), a seguito dei quali i datori di lavoro, considerando **leso in modo irreversibile il rapporto fiduciario**, avevano intimato il **licenziamento per giusta causa**.

In particolare, gli Ermellini hanno ritenuto **legittimo il licenziamento della cassiera** che, **durante il suo turno di lavoro, utilizzava la propria tessera**, allo scopo di accumulare illecitamente **punti fedeltà** ma anche quello del **lavoratore che effettuava un furto di modico valore** ai danni del datore di lavoro.

È stato invece **annullato il licenziamento del dipendente** il quale, **sotto stress** per il forte afflusso della clientela, rispondeva in maniera **scortese** ad un **cliente**.

Uso illecito della carta fedeltà: legittimo il licenziamento

La **Corte Suprema** ha ritenuto **legittima la pronuncia di merito** che aveva considerato **valido il licenziamento per giusta causa di una cassiera**, che, durante il suo turno di lavoro, **aveva utilizzato numerose volte nella stessa giornata la carta fedeltà nel corso di transazioni effettuate con clienti privi di tessera**, al fine di **accumulare punti**, da utilizzare, poi, **per pagare i suoi acquisti**, concedendo nel contempo **sconti a clienti**, che non erano in possesso della carta fedeltà^[1].



Nel caso di specie, i giudici di primo grado avevano ritenuto **illegittimo il licenziamento**, considerando **sproporzionata la sanzione** irrogata e avevano applicato la tutela prevista dall'art. 18, comma 5, dello Statuto dei lavoratori.

La **Corte d'Appello**, a parziale modifica della pronuncia impugnata, aveva ritenuto, invece, **legittimo il licenziamento**, affermando che **i fatti accertati** erano molto gravi, anche per le mansioni di cassiera svolte, e **tali da ledere in modo irreversibile il rapporto fiduciario** anche con riguardo all'aspetto della proporzionalità della sanzione espulsiva.

Avverso la sentenza di secondo grado **la lavoratrice proponeva ricorso alla Corte di Cassazione** sulla base di **quattro motivi**.

In particolare, la lavoratrice lamentava il mancato accertamento delle proprie giustificazioni addotte in fase di procedimento disciplinare, nel corso del quale aveva fatto rilevare che **anche altri suoi colleghi avevano operato presso lo stesso punto cassa, senza cambiare il "codice operatore"**, per cui sarebbe mancata la prova in ordine alla riconducibilità ad essa dei fatti oggetto di contestazione.

La Corte Suprema, dopo aver rilevato l'**inammissibilità della rivalutazione delle prove**, ha evidenziato che, sulla base di un accertamento adeguatamente motivato, è stato ritenuto dimostrato che la lavoratrice, nei giorni e negli orari, oggetto della contestazione disciplinare, era addetta alla cassa; pertanto, **il fatto che aveva abbandonato temporaneamente la postazione, non era sufficiente a ritenerla indenne da ogni responsabilità**, ma occorreva dimostrare chi l'avesse sostituita.

Sotto questo profilo

Abbonati per poter continuare a leggere questo articolo

Progettato e realizzato da professionisti, per i professionisti, ogni piano di abbonamento comprende:

- contenuti autorevoli, puntuali, chiari per aiutarti nel tuo lavoro di tutti i giorni
- videoconferenza, per aggiornarti e ottenere crediti formativi
- una serie di prodotti gratuiti, sconti e offerte riservate agli abbonati
- due newsletter giornaliere

A partire da 15€ al mese

Scegli il tuo abbonamento