

**Cassazione.** Per i giudici il lavoratore assolto per il furto sul posto di lavoro può rispondere comunque sotto il profilo giuslavoristico

## Procedimento disciplinare slegato dal penale

**Giampiero Falasca**

Non è corretto escludere la rilevanza disciplinare di un certo comportamento facendo leva soltanto sull'assoluzione ottenuta dal dipendente nell'ambito del processo penale, in quanto i due procedimenti - quello finalizzato all'applicazione delle **sanzioni disciplinari** e quello teso all'accertamento della responsabilità penale - sono indipendenti tra loro. L'illecito disciplinare può e deve essere contestato, quindi, a prescindere dall'esito del processo penale. Questa la conclusione cui giunge la Cassazione con la sentenza 13 del 5 gennaio, che ha messo la parola fine al contenzioso attivato da un dipendente sorpreso a rubare e licenziato. L'azienda aveva contestato al lavoratore di essersi illegittimamente appropriato di alcuni beni di proprietà aziendale (componenti di memorie, moduli e pannelli per l'assemblaggio delle stesse) e di averne tratto un profitto illecito, mediante la loro cessione a terzi. In sede di appello la corte di Roma aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento, condannando il datore a reintegrare il dipendente sul posto di lavoro e a pagargli l'importo delle retribuzioni globali di fatto dalla data del recesso sino all'effettiva reintegra, ritenendo che la società non aveva provato il dolo del dipendente, ed evidenziando che il lavoratore era stato assolto nell'ambito del processo penale avviato a suo carico per il reato di furto aggra-

vato. L'assoluzione in sede penale era stata agevolata dalle risultanze di una perquisizione; all'esito di questo accertamento, infatti, era stato rinvenuto nell'abitazione soltanto materiale di scarso valore, in parte obsoleto e anche di piccola quantità.

La Cassazione ha respinto il ragionamento della corte di appello, cassando con rinvio la decisione, in quanto la stessa avrebbe male interpretato il rapporto tra procedimento disciplinare e giudizio penale. In particolare, secondo la Suprema corte, la contestazione dell'addebito disciplinare nell'ambito del procedimento attivato a carico del dipendente non può essere assimilata alla formulazione dell'accusa nell'ambito del processo penale. Ciò in quanto la prima assolve - al contrario dell'accusa penale - soltanto la funzione di consentire al lavoratore incolpato l'esercizio pieno del diritto di difesa. La differente natura dei due atti, prosegue la sentenza, impone una diversa valutazione degli stessi. Se in sede penale è stata emessa una sentenza di assoluzione piena del dipendente, con qualsiasi formula, il giudice del lavoro resta libero di valutare gli effetti del comportamento del lavoratore, che deve essere giudicato tenendo conto delle norme disciplinari e dei principi propri applicabili al rapporto di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

