

Lavoro. È legittimo allontanare il dipendente che ruba solo tre litri di carburante

Il furto minimo fa scattare il licenziamento

Aldo Monea

È legittimo licenziare il dipendente che ruba anche solo tre litri di carburante dal mezzo di servizio. Infatti, al di là della tenuità del danno patrimoniale, la condotta compromette, irreversibilmente, il rapporto fiduciario tra il dipendente e il datore, mettendo in dubbio la correttezza dei futuri adempimenti. Così ha stabilito il tribunale di Bari (giudice Procoli) con la sentenza 689 del 2016.

La vicenda riguarda un conducente di pulmino che accompagna disabili, il quale preleva tre litri di carburante dal mezzo di servizio per rifornire un mezzo privato. Dopo la condanna in sede penale, la società per cui lavora lo licenzia. L'autista, tuttavia, contesta l'illegittimità del licenziamento e chiede al giudice il reintegro nel posto di lavoro.

Il giudice del lavoro con ordinanza respinge la domanda. Il di-

pendente allora propone opposizione, rivolgendosi al Tribunale di Bari. Il giudice conferma il licenziamento, stabilendo che la gravità della condotta del lavoratore ha lesa la fiducia del datore rispetto alla correttezza dei successivi adempimenti, cioè in un'ottica di potenziale prosecuzione del rapporto di lavoro.

In questo senso l'organo giudicante riprende, in primo luogo, la norma (articolo 45, numero 4, allegato A, del regio decreto 148 del 1931) per cui va incontro alla sanzione disciplinare della destituzione il dipendente il quale, scientemente, si appropria di materiale spettante a un'azienda.

Ancor più importante un secondo profilo della decisione: il prelievo del carburante, pur essendo limitato, ha comunque giustificato l'irrogazione della massima sanzione disciplinare perché non si può convenire, nel caso

specifico, circa la sproporzione tra fatto addebitato e sanzioni erogate. Per valutare questo aspetto, secondo la sentenza, si deve ragionare sulla ripercussione della condotta sul rapporto di lavoro. Per confermare la sua interpretazione il giudice riprende il principio di Cassazione (sentenza 13168/2015), secondo cui nella verifica della proporzionalità tra fatto addebitato e recesso (in caso di licenziamento per giusta causa) non viene in rilievo la speciale tenuità del danno patrimoniale, ma la ripercussione del fatto posto in essere dal dipendente sul rapporto di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

