

Civile Ord. Sez. L Num. 23189 Anno 2025

Presidente: LEONE MARGHERITA MARIA

Relatore: RIVERSO ROBERTO

Data pubblicazione: 12/08/2025

Oggetto

R.G.N. 15277/2024

Cron.

Rep.

Ud. 30/04/2025

CC

### ORDINANZA

sul ricorso 15277-2024 proposto da:

██████████ ██████████, rappresentata e difesa dagli avvocati  
██████████ ██████████;

**- ricorrente -**

**contro**

██████████ ██████████ ██████████ S.R.L., in persona del legale  
rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa  
dall'avvocato ██████████;

**- controricorrente -**

avverso la sentenza n. 760/2023 della CORTE D'APPELLO di  
VENEZIA, depositata il 15/12/2023 R.G.N. 128/2023;  
udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del  
30/04/2025 dal Consigliere Dott. ROBERTO RIVERSO.

Fatti di causa

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

1.- Il tribunale di Rovigo con la sentenza n. 19/2023 aveva dichiarato insussistente gli estremi della giusta causa e del giustificato motivo del licenziamento intimato da [REDACTED] Srl a [REDACTED] e, dichiarato estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento, aveva condannato la società al pagamento dell'indennità di sei mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 23 del 2015.

In particolare, la lavoratrice assunta come operaia alle dipendenze della società dal 24 marzo 2021 era stata licenziata il 23 febbraio 2022 per aver ricevuto un rimborso spese prima liquidato da [REDACTED] per € 927,86 e poi, dopo 5 mesi, ritenuto parzialmente indebitato per € 265,96 in relazione ad una trasferta a Novara durata un mese.

2.- La Corte d'appello di Venezia, con la sentenza impugnata, ha invece respinto l'appello principale avanzato da [REDACTED] ed in accoglimento dell'appello incidentale proposto da [REDACTED] Srl ha rigettato le domande accolte in primo grado dalla lavoratrice e l'ha condannata al pagamento delle spese processuali del doppio grado, liquidate in dispositivo per circa 14mila euro complessive.

3.- A fondamento della decisione la Corte d'appello ha ritenuto la sussistenza del fatto contestato per avere la lavoratrice richiesto attraverso il portale aziendale [REDACTED] l'accredito di € 265,96 a titolo di rimborso di spese di trasferta a Novara non autorizzabili in quanto non connesse alla prestazione di lavoro in base alla policy aziendale. In particolare la lavoratrice aveva richiesto alla datrice [REDACTED] tramite il portale [REDACTED] il rimborso di € 927,86 ed a distanza di 5 mesi le veniva contestato che € 265,96 non fossero rimborsabili in quanto riconducibili a cibo e vestiario o a spese non documentate per le

quali la ricorrente si era limitata a produrre la ricevuta della carta di credito utilizzata.

4.- Secondo la Corte a fronte della contestazione della società sulla non rimborsabilità delle medesime spese sarebbe spettato alla lavoratrice allegare specificamente e provare l'inerenza di tali spese alla trasferta, allegazione e prova che non era stata fornita.

5.- Il fatto era inoltre connotato dalla massima gravità posto che allo scopo rilevava non solo l'ammontare del rimborso indebito, ma il fatto che la condotta, per la sua portata oggettiva e soggettiva, era espressiva della negazione dell'elemento fiduciario, in modo tale da porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, in quanto la lavoratrice aveva ottenuto il rimborso delle spese utilizzando un sistema informatico aziendale automatizzato che agevolava i rimborsi, in quanto il controllo cartolare avveniva ex post.

6.- Si trattava di un grave comportamento, perché mirava ad ottenere un indebito rimborso, sfruttando le procedure automatizzate predisposte dalla società.

7.- Non poteva quindi applicarsi la sanzione conservativa prevista dal CCNL per il mero mancato rispetto delle direttive in materia di rimborsi posto che il disvalore della condotta era assimilabile all'ipotesi del furto prevista dall'art 32 lett.C) CCNL come condotta che legittimava il licenziamento.

8.- Inoltre era infondata l'eccezione di tardività della contestazione disciplinare che era stata elevata a cinque mesi dalla trasferta, da ritenersi tempo congruo, tenuto conto della numerosità dei dipendenti in trasferta (270) e della capillarità delle verifiche richieste (esame di ciascun scontrino). D'altra parte ai fini della contestazione disciplinare l'art.32 del CCNL non prevedeva il termine di 20 giorni dal fatto, ma quello di 20

giorni dalla conoscenza del fatto e nel caso di specie i controlli sulla specifica posizione della ██████████ erano stati effettuati il 18/1/2022 mentre la contestazione disciplinare era avvenuta il 4/2/2022. Del resto non risultava violato il diritto alla difesa della lavoratrice che aveva preso posizione sull'addebito contestato, anche con riferimento alle singole spese.

9.- Avverso il licenziamento ha proposto ricorso per cassazione la lavoratrice ██████████ con quattro motivi di ricorso ai quali ha resistito ██████████ ██████████ ██████████ Srl con controricorso, illustrato da memoria. Il collegio ha autorizzato il deposito della motivazione nel termine di 60 giorni.

#### Ragioni della decisione

1.- Con il primo motivo si deduce ex articolo 360 n.3 c.p.c. la violazione e falsa applicazione dell'art. 2697 c.c. e dell'articolo 5 legge 604/1966 con riferimento alla ripartizione dell'onere della prova rispetto all'asserita non debenza dei rimborsi erogati da ██████████. La Corte d'appello ha sostenuto che a fronte della contestazione della società sulla non rimborsabilità delle spese medesime incombesse sulla lavoratrice allegare specificamente e provare l'inerenza di tali spese alla trasferta, allegazione e prova che non era stata fornita.

1.1. Il motivo di ricorso in oggetto è infondato. La Corte d'appello ha ricostruito i fatti ed operato un accertamento complessivo sull'effettiva non rimborsabilità di alcune spese, il cui rimborso era stato richiesto ed ottenuto dalla lavoratrice.

Pertanto – a prescindere dalla frase riportata nel motivo di ricorso – non c'è stato in concreto alcuna violazione del principio dell'onere della prova avendo la Corte positivamente accertato che le spese oggetto della contestazione non fossero in concreto inerenti alla policy aziendale in materia di rimborsi conosciuta dalla dipendente.

2.- Con il secondo motivo, si deduce violazione ex art. 360 n. 3 la violazione e falsa applicazione dell'art. 1455 c.c. circa la gravità dell'inadempimento anche con riferimento al requisito di proporzionalità ed all'articolo 32 del CCNL di categoria.

2.1. Il motivo in oggetto è fondato.

2.2.- In primo luogo va considerato che in tema di licenziamento individuale per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, il giudizio circa la gravità delle infrazioni commesse dal lavoratore subordinato e la loro attitudine a costituire giusta causa o giustificato motivo di licenziamento - secondo la giurisprudenza di questa Corte - implica un accertamento di fatto demandato al giudice di merito, la cui valutazione è incensurabile in sede di cassazione solo se priva di errori logici o giuridici (Cass. n. 16628/2004).

2.3.- Allo scopo va sempre ricordato che la giusta causa ed il giustificato motivo soggettivo configurano nozioni legali ai sensi dell'art. 2119 cod. civ. o dell'art. 3 della legge n. 604 del 1966, in base alle quali il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione dell'illecito commesso si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto ed a tutte le circostanze del caso; in particolare, occorre considerare che l'inadempimento, se provato dal datore di lavoro in assolvimento dell'onere su di lui incombente ex art. 5 della citata legge n. 604 del 1966, deve essere valutato tenendo conto della specificazione in senso accentuativo a tutela del lavoratore rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" di cui all'art. 1455 cod. civ., sicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata *"solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero, addirittura, tale da non consentire*

*la prosecuzione neppure provvisoria - durante il periodo di preavviso - del rapporto"* (in questi termini Cass. n. 16864/2006).

2.4.- Occorre inoltre richiamare la pacifica giurisprudenza di questa Corte secondo cui quale l'attività di integrazione del precetto normativo di cui all'art. 2119 c.c. (norma cd. elastica), compiuta dal giudice di merito - ai fini della individuazione della giusta causa di licenziamento - può essere sempre censurata in sede di legittimità sotto due profili giuridici distinti: in virtù di una specifica denuncia di non coerenza del predetto giudizio rispetto agli standard, conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale ed, inoltre, per violazione delle indicazioni provenienti dalla contrattazione collettiva.

2.5.- E' invero pacifico, per un verso, che l'operazione valutativa, compiuta dal giudice di merito nell'applicare tale clausola generale, non sfugga al sindacato di legittimità poiché l'operatività in concreto di norme di tale tipo deve rispettare in primo luogo criteri e principi desumibili dall'ordinamento (Cass. n. 7029/2023).

2.5.1. Ed è altrettanto noto, per altro verso, che in presenza di una regolamentazione collettiva la nozione di giusta causa deve essere considerata alla stregua della medesima contrattazione, la quale - se non può sottrarsi dal rispetto dell'art. 2119 c.c. o dell'art. 3 della l.604/66, non potendoli derogare *in peius* - può però sempre introdurre una regolamentazione più favorevole e derogare *in melius* le stesse norme, come peraltro prevede, testualmente, l'art.12 della legge 604/1966 che fa salve le disposizioni dei contratti collettivi che in materia di licenziamenti individuali contengano condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

2.6.- Tale ultimo criterio risulta ribadito, inoltre, dall'art. 30, comma 3, della legge 4 novembre 2010, n. 183 ove si prevede che "Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi".

2.7. In materia deve essere ancora ricordato che, secondo un orientamento consolidato, in materia di interpretazione dei contratti collettivi post corporativi, non si possono applicare criteri formalistici perché prevale il profilo dell'intenzione dei contraenti e l'interpretazione estensiva e ragionevole. Il giudice, in particolare, deve rispettare le regole ermeneutiche stabilite dall'art. 1362 c.c. (appunto dell'intenzione dei contraenti), quella della non tassatività delle indicazioni esemplificative, sancita dall'art. 1364 cod. civ. ed inoltre quella dell'interpretazione estensiva "secondo ragione", come prescrive l'art.1365 c.c. (cfr. Cass n. 30420/2017, n. 8297/2007, n.9122/2004).

2.8.- La stessa Corte Cost. con la recente sentenza n. 129/2024 ha rafforzato i medesimi principi affermando che in materia di licenziamenti disciplinari la volontà delle parti collettive è inderogabile da parte dello stesso legislatore.

2.9. Infine va sempre ricordato che (Cass. n. 3521 del 07/02/2024) la violazione e la falsa applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro costituisce oggi un parametro di controllo diretto, a parità delle norme di diritto, per l'esame dei ricorsi sui licenziamenti da parte di questa Corte di legittimità.

2.10. Tutto ciò premesso, occorre ora rilevare come la sentenza oggetto di impugnazione non abbia rispettato i prefati principi ed abbia violato il principio di proporzionalità, avendo individuato gli estremi della giusta causa di licenziamento in

violazione delle norme indicate ed attraverso un accertamento sostanzialmente in malam partem, laddove ha negato che il comportamento della ricorrente (una operaia senza precedenti disciplinari di sorta) fosse riconducibile alla fattispecie del mancato rispetto delle direttive aziendali in materia di rimborsi, punibile con sanzione conservativa, sostenendo per contro che il comportamento oggetto del giudizio fosse paragonabile addirittura all'ipotesi del furto punito con il licenziamento dall'art.32 lett. C) del CCNL .

2.11.- L'assimilazione operata dalla Corte di appello è però errata ed incongrua, posto che la lavoratrice si è limitata ad avanzare la richiesta di rimborso delle spese seguendo la procedura prescritta ed allegando i giustificativi che dovevano essere controllati dal datore di lavoro Amazon Italia Logistica srl, che poteva anche non ritenerli suscettibili di alcun rimborso. C'era una procedura aziendale automatizzata da osservare (attraverso un portale informatizzato) e la stessa difesa controricorrente ha sostenuto che alla lavoratrice fosse stato fornito allo scopo "un manuale di istruzioni".

Anche laddove la ricorrente, per alcune spese, si era limitata a presentare le ricevute della carta di credito senza gli scontrini, il sistema di controllo aziendale avrebbe potuto rilevare l'irregolarità della richiesta, la mancanza della giustificazione e negare a valle il rimborso.

2.12.- Pare in ogni caso illegittimo, oltre che palesemente errato, rapportare la richiesta di rimborso al datore di lavoro alla fattispecie di furto, prevista e punita dal codice penale, in cui l'autore agisce contro la volontà e senza alcuna collaborazione del soggetto passivo del reato.

2.13.- La mancanza degli scontrini e la non inerenza di alcuni rimborsi appare piuttosto riconducibile ad una irregolarità della

richiesta rispetto alla policy aziendale, non ad un furto, né ad una frode e nemmeno ad un abuso.

Va anche considerato che sulla riconducibilità di alcuni specifici importi alla voce "spese di vitto, alloggio e viaggio" per la quale detta policy prevedeva la rimborsabilità, potevano insorgere incertezze da definire; ma non è ipotizzabile - già sul piano del fatto - l'esistenza di una sottrazione, né uno spossessamento ad opera di un richiedente.

La ricorrente, come si è detto, sul piano della condotta si è limitata a fare la richiesta, osservando le procedure automatizzate previste da ████████ che - come è pacifico - comportavano un controllo sulla debenza di ciascuna spesa, tanto che alla ricorrente è stata in seguito richiesta la restituzione delle somme ritenute indebite, che ha prontamente restituito.

2.14. Nel fatto manca anche l'elemento della fraudolenza e dell'induzione in errore perché non è stata alterata alcuna rappresentazione della realtà; sono stati prodotti scontrini reali e dove mancavano gli scontrini (e sono state utilizzate soltanto le ricevute dalla carta di credito) si configurava una mera irregolarità rispetto alla procedura prevista.

2.15. Soprattutto la ricorrente non si è sottratta ad alcun controllo. E che il controllo fosse previsto ed effettuato su ogni richiesta di rimborso deve ritenersi pacifico nella causa; posto che la stessa sentenza impugnata parla di un controllo "capillare" per giustificare il lasso di tempo trascorso ai fini della tempestività dell'addebito (dove si sostiene appunto la capillarità delle verifiche richieste con esame di ciascun scontrino per ciascun dipendente). Che detto controllo sia stato poi eseguito a distanza di 5 mesi dalla richiesta e non prima (o immediatamente dopo la richiesta di rimborso) non può essere

imputato certo alla lavoratrice; tanto più a fronte della competenza informatica e tecnologica della società datrice di lavoro.

In ogni caso la circostanza nulla può comportare rispetto alla qualificazione del fatto ed alla sua corretta sussunzione rispetto alla clausola generale ex art. 2119 c.c. di cui solo qui si discute e che andavano operate dal giudice di merito nel rispetto dei principi e nei limiti sopra indicati.

3.- Con il terzo motivo si deduce ex articolo 360 n. 3 c.p.c. la violazione e falsa applicazione dell'art.7 l.300/1970 con riferimento al principio di tempestività anche rispetto agli artt. 115 e 116 c.p.c. e alla valutazione delle prove dimesse in atti .  
3.1. Il motivo è inammissibile perché mira al sindacato di merito operato dalla Corte sulla tempestività della contestazione e perché non si confronta con la ratio decidendi, né con il contenuto del contratto collettivo richiamato dalla Corte d'appello. La quale ha rilevato che ai fini della tempestività della contestazione disciplinare l'art.32 del CCNL non prevede il termine di 20 giorni dal fatto, ma quello di 20 giorni dalla conoscenza del fatto e che nel caso di specie i controlli sulla specifica posizione della ██████████ erano stati effettuati il 18/1/2022 mentre la contestazione disciplinare era avvenuta il 4/2/2022. Del resto non risultava violato il diritto alla difesa della lavoratrice che aveva preso posizione sull'addebito contestato, anche con riferimento alle singole spese.

4.- Con il quarto motivo si deduce ex articolo 360, n. 4 c.p.c. la mancata ammissione delle istanze istruttorie dimesse in atti e, in particolare, della richiesta di esibizione degli scontrini della piattaforma ██████████ il cui accesso era stato disabilitato alla ricorrente.

Il motivo è infondato atteso che, secondo la giurisprudenza consolidata di questa Corte, il vizio di motivazione per omessa ammissione della prova testimoniale o di altra prova può essere denunciato per cassazione soltanto nel caso in cui esso investa un fatto decisivo della controversia e, quindi, ove la prova non ammessa o non esaminata in concreto sia idonea a dimostrare circostanze tali da invalidare, con un giudizio di certezza e non di mera probabilità, l'efficacia delle altre risultanze istruttorie che hanno determinato il convincimento del giudice di merito, di modo che la "ratio decidendi" risulti priva di fondamento (Cass. n. 18072/2024, n. 16214/2019, Cass. 2085/95; Cass. 7472/17; Cass. 26764/19). Nel caso di specie l'accertamento relativo ai fatti di causa era stato ricostruito in modo esauriente e non residuano ulteriori questioni che potessero essere definite con la produzione degli scontrini.

5.- Sulla scorta delle premesse, occorre accogliere quindi il secondo motivo di ricorso, mentre vanno rigettati gli altri. La sentenza deve essere cassata in relazione al motivo accolto con rimessione al giudice di rinvio indicato in dispositivo il quale, attenendosi ai principi di diritto sopra indicati, dovrà procedere alla prosecuzione della causa e provvedere sulle spese del giudizio di cassazione.

6.- Non sussistono i presupposti processuali per il raddoppio del contributo unificato (conformemente alle indicazioni di Cass. s.u. 20 settembre 2019, n. 23535).

P.Q.M.

La Corte accoglie il secondo motivo di ricorso rigettati gli altri; cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia la causa alla Corte d'appello di Venezia in diversa composizione anche per le spese del giudizio di cassazione.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 30.4.2025

Corte di Cassazione - copia non ufficiale