

La Cassazione si esprime su rimborsi spese indebiti e gravità dell'inadempimento

di L. A. Beccaria - 23 settembre 2025

I fatti di causa e il giudizio di merito

Nel febbraio 2022, dopo circa un anno dall'assunzione (e pertanto nella vigenza del sistema di tutele crescenti contenuto nel D. Lgs. 23/2015, il quale, allo stato attuale, notoriamente non gode di ottima salute, essendo stato più volte "picconato" dalla Corte Costituzionale), una lavoratrice, contrattualmente inquadrata come operaia, veniva licenziata, a seguito dell'esperimento della rituale procedura disciplinare, per aver ricevuto un rimborso per le spese di trasferta in parte indebito.

La lavoratrice impugnava il licenziamento dinanzi al Tribunale di Rovigo, territorialmente competente quale giudice di *prime cure*, il quale riteneva illegittimo il recesso esercitato dalla società, dichiarando estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento, e condannando la società medesima al pagamento in favore dell'ex dipendente di una indennità pari a 6 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Entrambe le parti proponevano appello, tanto la lavoratrice, quanto la società, quest'ultima in via incidentale: ed è proprio l'appello incidentale che veniva accolto dalla Corte d'Appello di Venezia, territorialmente competente, la quale dunque ribaltava la pronuncia di primo grado sulla base delle contestazioni in fatto in diritto che di seguito si riepilogheranno sinteticamente.

La Corte riteneva innanzitutto sussistente il fatto oggetto di addebito, per avere oggettivamente la lavoratrice formulato specifica richiesta di rimborso della somma di circa 300 euro tramite il portale all'uopo preposto, riferendosi tuttavia a spese di trasferta non rimborsabili secondo le *policy* aziendali, e limitandosi ad allegare gli estremi della carta di credito impiegata per l'operazione.

In ragione della natura non rimborsabile delle spese sostenute e della mancanza di allegazione della prova dell'inerenza delle stesse alle attività oggetto delle mansioni della lavoratrice, nonché in considerazione della natura grave attribuibile alla condotta in esame, la condotta tenuta risultava idonea a ledere il vincolo fiduciario e anche a ingenerare dubbi circa la correttezza del futuro adempimento (corollario della violazione del "*pactum fiduciae*").

Per tutto quanto sopra, non poteva ritenersi applicabile la sanzione conservativa prevista dalla fonte collettiva per il mancato rispetto delle regole in tema di rimborsi spese, dovendosi configurare il comportamento della lavoratrice, che aveva approfittato dell'automazione delle procedure per ottenere (peraltro a titolo di rimborso, e dunque senza alcun prelievo di natura contributiva o fiscale) delle somme prive di un titolo giustificativo.

Né si poteva pervenire a conclusioni differenti relativamente all'eccezione di tardività sollevata dalla lavoratrice, atteso che, per giurisprudenza consolidata e in base a principi logici, peraltro tanto più validi in ragione delle enormi dimensioni dell'azienda datrice, la tempestività deve intendersi in modo relativo, e in ogni caso a decorrere dalla cognizione del fatto

contestato, e non dalla mera consumazione dello stesso (principio peraltro concretamente declinato nel C.C.N.L., il quale, espressamente, all'art. 32, prevede un termine di 20 giorni dalla conoscenza del fatto, termine rispettato per essere stati i controlli effettuati nella predetta cornice).

Questo, in sintesi, il riepilogo della (contraddittoria, come si è potuto vedere) vicenda giudiziale di merito.

La lavoratrice proponeva ricorso per Cassazione, articolato in quattro motivi di diritto; parimenti, la società già datrice resisteva mediante proposizione di controricorso.

Il giudizio di Cassazione l'ordinanza 12 agosto 2025, n. 23189

A mezzo del primo motivo di ricorso, la ricorrente deduceva, ai sensi dell'art. 360, n. 3. c.p.c., la ricorrente deduceva violazione dell'art. 2697 c.c. e dell'art. 5, l. 604/66, lamentando, in particolare il mancato rispetto delle regole in materia di *onus probandi*, ritenendo erroneo il passaggio in cui la Corte Territoriale stabiliva che incombesse sulla lavoratrice l'onere di allegare specificamente l'inerenza delle spese rimborsate alla trasferta (allegazione, come si è visto, assente).

Il motivo era ritenuto infondato, avendo correttamente la Corte competente scrutinato che le spese *de quibus* non rispondevano alle *policy* di rimborso, già note ai dipendenti, senza che alcuna violazione procedurale si fosse verificata.

Con il terzo motivo, lamentava (art. 360 n. 3 c.p.c.) violazione e falsa applicazione dell'art. 7 st. lav., in relazione al principio di tempestività che deve informare la procedura disciplinare.

Anche detto motivo veniva rigettato, in quanto inammissibilmente volto a una censura di merito del giudizio d'appello, precluso in sede di legittimità.

Con il quarto motivo, si censurava (art. 360, n. 4 c.p.c.) la mancata ammissione di alcune istanze istruttorie (in particolare alcuni scontrini); anche tale motivo era infondato in quanto l'istanza istruttoria, quand'anche ammessa, non sarebbe risultata decisiva ai fini della determinazione della controversia.

Residua, pertanto, solo il secondo motivo, quello più gravido di riflessioni giuridiche, nonché l'unico ad essere accolto dagli Ermellini.

La lavoratrice lamentava, in questo caso, violazione (art. 360, n. 3 c.p.c.) dell'art. 1455 c.c., nella parte in cui richiede la sussunzione della condotta posta in essere dal dipendente ad un giudizio di proporzionalità (quale imprescindibile principio nel caso in cui si tratti di sanzioni irrogate nell'ambito della c.d. "giustizia privata", cui i poteri del datore di lavoro, scrutinati dal giudice, chiaramente afferiscono), ritenendo, in sostanza, che la condotta posta in essere non fosse così grave (ovvero l'inadempimento agli obblighi di diligenza e fedeltà così notevole) da giustificare l'applicazione della sanzione espulsiva.

Su questo punto sostanziale la Suprema Corte aderiva alla prospettazione della lavoratrice, sulla scorta delle argomentazioni che seguono, utili all'interprete per la traduzione in chiave "nomofilattica" di alcune vicende (pur patologiche) che possono connotare lo svolgimento del rapporto di lavoro, a maggior ragione in un'epoca storica caratterizzata dalla (spersonalizzante?) applicazione di procedure automatiche massive dovute all'evoluzione tecnologica.

Come la S.C. si è premurata di ricordare, il giudizio di adeguatezza della sanzione all'illecito va ragguardato (tanto in ipotesi di licenziamento per giusta causa, quanto per giustificato motivo soggettivo) al caso concreto, tenendo conto che l'inadempimento deve essere “*di non scarsa importanza*”, sicché, sulla scia di una vecchia massima di legittimità (Cass. n. 16864/06), il licenziamento è legittimamente irrogabile “*solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero, addirittura, tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto*” (formulazione quest'ultima pedissequa rispetto alle previsioni legislative in materia di licenziamento, ma poi in concreto declinate in ragione della natura elastica delle stesse, e applicate, nel caso di specie, con canoni che si potrebbero definire ‘sociali’).

La valutazione sulla proporzionalità, prerogativa del giudice di merito, non si sottrae poi all'ulteriore scrutinio di legittimità, atteso che l'operatività in concreto della normativa generale ed astratta deve rispettare criteri e principi desumibili dall'ordinamento (tra cui quello, costituzionalmente previsto, di solidarietà sociale, oltre a quello, immanente e quasi intrinseco alla materia giuslavoristica, del c.d. “*favor laboratoris*”), come già specificato da una recente pronuncia della S.C. (cfr. Cass. n. 7029/2023).

Altro elemento chiave nel delicato procedimento sussuntivo è quello relativo al valore da attribuire alle clausole del contratto collettivo applicato, che, coerentemente con i principi suesposti, possono derogare *in melius* le generali previsioni di legge, essendo collocate in piano di parità con le stesse dal punto di vista della gerarchia delle fonti (ricordando peraltro che, al di là dei discorsi sulla maggiore rappresentatività delle OO.SS. stipulanti, il contratto, già per previsione codicistica, ha forza di legge tra le parti).

Chiarito il contesto giuridico, la Cassazione riteneva che il licenziamento irrogato per l'indebito rimborso spese fosse in violazione del più volte citato principio di proporzionalità, valutato che, nel caso concreto, la lavoratrice era assunta con inquadramento di operaia, che non aveva precedenti disciplinari significativi (anche se ciò potrebbe essere attribuito alla breve durata del rapporto) nonché l'entità della somma rimborsata in eccesso, avente un valore assoluto piuttosto ridotto (265 euro).

In ragione di tutto ciò, il motivo è stato accolto e la sentenza è stata cassata con rimessione al giudice di rinvio, il quale, attenendosi ai principi di diritto sopra riepilogati, dirimerà la questione e provvederà altresì alla liquidazione delle spese di causa.

Luigi Antonio Beccaria, avvocato in Milano e docente aggiunto di diritto privato nell'Università degli Studi di Milano – Facoltà di Scienze politiche, economiche e sociali
Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 12 agosto 2025, n. 23189](#)