

Licenziamento per furto e proporzionalità della sanzione

di L. Costa - 1 luglio 2026

Con l'ordinanza 30 marzo 2026, n. 7712, la Corte di Cassazione torna ad affrontare il tema del licenziamento disciplinare conseguente all'attribuzione al lavoratore di una condotta appropriativa avente ad oggetto beni aziendali.

La decisione si inserisce nell'ormai consolidato dibattito concernente la configurabilità della giusta causa di licenziamento nei casi in cui il dipendente realizzi comportamenti riconducibili all'appropriazione di beni appartenenti al datore di lavoro (cfr., tra le altre, Cass., ord. 26 settembre 2023, n. 27353; Cass., ord. 19 dicembre 2023, n. 35516; Cass., ord. 21 dicembre 2023, n. 35768 in www.rivistalabor.it, 16 marzo 2024, con nota di TONELLI, *Licenziamento e condotta scusabile del lavoratore*, cui si rinvia anche per ulteriori riferimenti).

Come noto, il fondamento del licenziamento per giusta causa deve essere individuato nell'art. 2119 c.c., disposizione che consente il recesso immediato dal rapporto quando si verifichi un fatto di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro. In tale prospettiva, la giurisprudenza ha costantemente evidenziato come l'elemento centrale del giudizio di legittimità del licenziamento disciplinare sia rappresentato dalla verifica dell'incidenza della condotta contestata sul rapporto fiduciario che costituisce il presupposto essenziale della collaborazione lavorativa.

In questo contesto, l'appropriazione di beni aziendali costituisce una delle ipotesi paradigmatiche di lesione dell'affidamento datoriale.

La pronuncia in commento conferma, infatti, l'orientamento secondo cui la rilevanza disciplinare del fatto non è subordinata all'entità del danno patrimoniale concretamente arrecato all'impresa, bensì alla capacità della condotta di manifestare una radicale inaffidabilità del prestatore rispetto all'adempimento futuro delle obbligazioni contrattuali.

La Corte si colloca, pertanto, nel solco dell'indirizzo più rigoroso sviluppatosi nella giurisprudenza di legittimità, riaffermando che la sottrazione di beni aziendali può integrare giusta causa di licenziamento anche quando abbia ad oggetto beni di modesto valore economico (tra tutte, Cass., sez. lav., 9 giugno 2020, n. 11005).

Ciò in quanto il disvalore della condotta non deriva primariamente dal pregiudizio patrimoniale arrecato al datore di lavoro, bensì dalla compromissione del vincolo fiduciario che essa inevitabilmente determina.

Secondo tale impostazione, l'art. 2119 c.c. non attribuisce rilievo al fatto in sé considerato, ma alla sua attitudine a incidere sul rapporto obbligatorio e a rendere incompatibile la prosecuzione della collaborazione. In questa prospettiva, il furto assume una particolare rilevanza sintomatica poiché manifesta un abuso della posizione fiduciaria attribuita al lavoratore e, al contempo, evidenzia un deficit di affidabilità incompatibile con la permanenza del rapporto.

Di particolare interesse risulta inoltre il passaggio motivazionale dedicato all'accertamento della condotta appropriativa.

La Corte valorizza il ricorso alle presunzioni semplici di cui agli artt. 2727 e 2729 c.c., ribadendo che il fatto disciplinare può essere provato anche mediante un complesso di indizi

gravi, precisi e concordanti, senza che sia necessaria una prova diretta dell'impossessamento del bene.

L'affermazione si pone in linea con il consolidato orientamento secondo cui il processo del lavoro non richiede necessariamente la dimostrazione diretta del fatto contestato, potendo il convincimento del giudice fondarsi su un ragionamento inferenziale purché rispettoso dei requisiti di gravità, precisione e concordanza richiesti dalla legge.

La soluzione appare particolarmente significativa nelle ipotesi di appropriazione indebita o furto in ambito aziendale, caratterizzate da evidenti difficoltà probatorie che rischierebbero, diversamente, di compromettere l'effettività del potere disciplinare.

Sotto altro profilo, l'ordinanza conferma la crescente attenzione della giurisprudenza verso gli elementi soggettivi della condotta.

La presenza di comportamenti sintomatici di preordinazione, occultamento o elusione dei controlli aziendali viene infatti valorizzata quale indice particolarmente significativo della gravità dell'illecito e della definitiva compromissione dell'affidamento datoriale. L'attenzione si sposta, dunque, dalla mera dimensione patrimoniale dell'evento alla valutazione complessiva dell'atteggiamento soggettivo del lavoratore e della sua compatibilità con la prosecuzione del rapporto.

In tale quadro assume rilievo il richiamo operato dalla Corte alla più recente elaborazione della giurisprudenza penale in tema di consumazione del delitto di furto.

Il riferimento alle Sezioni Unite penali n. 52117 del 2024 e alla successiva giurisprudenza di legittimità consente infatti di qualificare come consumata la condotta appropriativa anche in presenza di sistemi di controllo neutralizzati dall'agente, valorizzando il conseguimento di una autonoma disponibilità del bene e ridimensionando il tradizionale rilievo attribuito alla materiale fuoriuscita dall'ambito di vigilanza della persona offesa.

Nel caso esaminato, la neutralizzazione del sistema di videosorveglianza mediante la copertura della telecamera è stata ritenuta elemento idoneo a corroborare la tesi dell'avvenuta consumazione della condotta appropriativa.

La Corte evidenzia, inoltre, come non fosse stata fornita dal lavoratore alcuna plausibile spiegazione alternativa (lecita) dei fatti accertati, circostanza ulteriormente valorizzata nell'ambito del giudizio probatorio.

La pronuncia in commento offre infine l'occasione per riflettere sul rapporto tra tutela del vincolo fiduciario e principio di proporzionalità della sanzione disciplinare.

Se è vero che la giurisprudenza continua a riconoscere carattere decisivo alla lesione dell'affidamento datoriale, non può trascurarsi il rischio che una valorizzazione esclusiva del profilo fiduciario conduca a una progressiva marginalizzazione del criterio di proporzionalità sancito dall'art. 2106 c.c.

La tensione tra tali esigenze rappresenta uno dei nodi più delicati dell'attuale diritto disciplinare del lavoro. Da un lato, la salvaguardia dell'elemento fiduciario impone una rigorosa valutazione delle condotte caratterizzate da disonestà o infedeltà; dall'altro, il principio di proporzionalità richiede che il giudizio disciplinare tenga conto dell'intero contesto fattuale,

delle modalità della condotta, dell'intensità dell'elemento soggettivo, della posizione professionale del lavoratore e dell'effettiva incidenza del comportamento sull'organizzazione aziendale.

L'ordinanza in commento sembra confermare la prevalenza del primo profilo, riaffermando che, nelle ipotesi di appropriazione di beni aziendali, la lesione del rapporto fiduciario assume una valenza tale da rendere recessivi sia il modesto valore economico del bene sottratto sia la limitata entità del danno patrimoniale arrecato.

Si tratta di una conclusione coerente con il più recente orientamento della Corte di Cassazione, ma che continua ad alimentare il dibattito dottrinale circa i limiti entro i quali il parametro fiduciario possa operare senza comprimere eccessivamente le esigenze di proporzionalità e individualizzazione della sanzione disciplinare.

In quest'ottica, merita richiamo anche la recente sentenza del Tribunale di Venezia n. 312 del 21 aprile 2026, che ha invece escluso la proporzionalità del licenziamento disciplinare pur in presenza di una (accertata) condotta intenzionale posta in essere dal lavoratore in violazione delle procedure aziendali.

Il giudice veneziano ha ritenuto necessario procedere ad una valutazione complessiva delle circostanze del caso concreto, valorizzando la lunga anzianità di servizio del dipendente, l'assenza di precedenti disciplinari, la limitata entità del danno economico arrecato all'impresa e la finalità perseguita dal lavoratore, diretta ad agevolare la clientela piuttosto che a conseguire un vantaggio personale.

Sulla base di tali elementi, il Tribunale ha affermato che la sanzione espulsiva risultava sproporzionata rispetto all'effettiva gravità dell'addebito, reputando sufficiente una misura conservativa.

La decisione si colloca in una linea interpretativa che, pur senza negare la centralità del vincolo fiduciario, ribadisce la necessità di un rigoroso giudizio di proporzionalità ai sensi dell'art. 2106 c.c., fondato sull'esame congiunto delle modalità della condotta, dell'intensità dell'elemento soggettivo, del danno concretamente arrecato e della storia professionale del lavoratore.

Tale impostazione evidenzia come la lesione dell'affidamento datoriale non possa essere considerata un parametro autonomo ed esclusivo, ma debba essere ponderata alla luce dell'intero contesto fattuale, evitando automatismi espulsivi incompatibili con il principio di individualizzazione della sanzione disciplinare.

Luigi Costa, avvocato in Gela

Visualizza i documenti: [Cass., ordinanza 30 marzo 2026, n. 7712](#); [Trib. Venezia, 21 aprile 2026, n. 312](#)