

ATTUALITÀ

La difficoltà di dimostrare la legittimità di un licenziamento per giusta causa

21 Maggio 2026

Antonio Cazzella, Partner, Trifirò & Partners Avvocati





Antonio Cazzella, Partner, Trifirò & Partners Avvocati

> Antonio Cazzella

Antonio Cazzella ha maturato la propria esperienza nell'ambito del Diritto del Lavoro e del Diritto Sindacale, prestando consulenza per primarie Aziende italiane ed estere. Avvocato dal 1993 e autore di articoli e note per le principali riviste specializzate e quotidiani sulle tematiche di Diritto del Lavoro. Collabora alle pubblicazioni scientifiche di Trifirò & Partners, T&P news e Highlights annuali, dedicati a specifici argomenti del Diritto del Lavoro, Societario, Bancario e Assicurativo. Presta regolare assistenza giudiziaria a favore di primarie Società e, Dirigenti apicali presso tutte le magistrature, comprese quelle superiori, in diversi campi tra cui impugnativa di licenziamenti individuali.

1. Premessa

Una recente sentenza della Corte di Cassazione (n. 7712 del 30 marzo 2026) offre lo spunto per un'accurata riflessione sugli **oneri probatori del datore** di lavoro nel caso di licenziamento per giusta causa.

La questione non è di secondaria importanza, perchè può accadere che l'attenzione del datore - focalizzata sulla gravità della condotta posta in essere dal lavoratore e, conseguentemente, sull'esigenza che il comportamento sia adeguatamente sanzionato - non consideri a sufficienza altri aspetti ugualmente rilevanti da un punto di vista giuridico, ovvero la **difficoltà di provare la legittima risoluzione del rapporto di lavoro**.

Infatti, **l'art. 5 della legge n. 604/1966 stabilisce che il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare la sussistenza della giusta di licenziamento**.

E la valutazione giudiziale non riguarda solo la configurabilità della giusta causa, ma anche l'adempimento dell'onere probatorio: sicchè, potrebbe accadere che sussista effettivamente la giusta causa di licenziamento, ma la stessa non venga provata.

2. Una recente fattispecie

Il caso esaminato dalla Corte di Cassazione, deciso con la sentenza sopra richiamata (n. 7712/2026), riguarda il licenziamento per giusta causa di un lavoratore, al quale era stato contestato di aver oscurato una telecamera posta nel magazzino e di essersi appropriato di una confezione di medicinali ivi custodita.

Il lavoratore si è difeso sostenendo che la copertura della telecamera era stata accidentale (causata dallo spostamento di alcuni cartoni contenenti mascherine anti Covid-19) e che il **prodotto, della cui sottrazione era stato accusato, del valore commerciale di € 50,00** ("appartenente ad una categoria frequentemente oggetto di traffici illegali", secondo quanto affermato in sentenza), era stato da lui prelevato solo per controllarne il prezzo, ma poi dimenticato su una scrivania (e, quindi, sottratto da ignoti).

L'impugnazione del licenziamento è stata accolta nella fase sommaria del procedimento (Rito Fornero) ed è stata successivamente rigettata l'opposizione proposta dal datore, avendo il Tribunale ritenuto che non fosse stato assolto l'onere probatorio.

A seguito del reclamo, la Corte territoriale (con decisione confermata in sede di legittimità) ha riformato la decisione di primo grado, illustrando criteri utili a stabilire la corretta ripartizione degli oneri probatori tra datore e lavoratore, che ben potrebbero essere traslati ad altre fattispecie analoghe e che riguardano, sostanzialmente, la **corretta individuazione del nucleo essenziale dei fatti da provare**.

In primo luogo, la Corte di merito ha evidenziato che la contestazione mossa al lavoratore non riguardava, a ben vedere, i comportamenti ripresi dalla telecamera posta nel magazzino (pacificamente oscurata dal cartone che egli portava sulla spalla) e, pertanto, non poteva essere attribuita alcuna rilevanza alla mancata produzione del video da parte del datore (circostanza che ha reso ininfluente trattare il tema, tuttavia rilevante in altre fattispecie, della legittima installazione di telecamere all'interno di un luogo di lavoro - c.d. controlli difensivi - e della utilizzabilità delle riprese ai fini disciplinari).

Infatti, il lavoratore aveva ammesso di aver prelevato il farmaco ed il datore non era tenuto a dimostrare che la confezione fosse stata dimenticata su una scrivania (come sostenuto dal lavoratore a sua difesa).

Tale ricostruzione dei fatti è fondamentale per circoscrivere l'onere probatorio datoriale.

Inoltre, il lavoratore aveva sostenuto di aver prelevato il farmaco per controllarne il prezzo a seguito della richiesta di un amico, ma quest'ultimo, sentito come teste, aveva dichiarato di aver cancellato il messaggio inviato con whatsapp e, soprattutto, era emerso che tale prezzo poteva essere verificato tramite uno dei computer presenti nel magazzino.

La disamina della Corte di merito è interessante perché non solo aiuta a comprendere quale sia il **confine dell'onere probatorio del datore** (poiché non si devono confondere i fatti che deve provare il datore per dimostrare la legittimità del licenziamento, con quelli che, invece, spetta al lavoratore provare per sostenere la legittimità del suo comportamento), ma è altresì l'occasione per constatare che, **quanto dichiarato da un lavoratore a sua discolpa, molto spesso offre elementi significativi per dimostrare esattamente il contrario** o, quantomeno, può evidenziare un'intrinseca illogicità (e, quindi,

irrilevanza) di quanto dichiarato a sua difesa.

3. Gli oneri probatori delle parti. Estensibilità della valutazione a fattispecie analoghe

La Corte di Cassazione, quanto al tema degli oneri probatori, ha richiamato principi (già noti) inerenti la *"valutazione complessiva di elementi ritenuti tutti univocamente significativi"* e, più precisamente, sul metodo di valutazione delle **presunzioni semplici** (artt. 2727 e 2729 c.c.).

In particolare, la Suprema Corte ha correttamente rilevato che, essendo stata ammessa dal dipendente *"l'apprensione del farmaco"* ed essendo altresì incontestata la sparizione dello stesso, una **"regolarità causale"** consentiva di ritenere che il dipendente fosse l'autore del furto e che, quindi, **spettasse al lavoratore dimostrare "l'alternativa lecita"**.

Inoltre, la Corte di Cassazione ha affermato che un ulteriore fatto contestato al lavoratore (sempre rilevato da una telecamera) - ovvero l'aver riposto il farmaco prelevato dal magazzino nel suo borsello (il dipendente aveva sostenuto trattarsi di un altro prodotto, da lui regolarmente acquistato) - doveva considerarsi, alla luce di quanto sopra esposto, un **"post factum irrilevante, rendendo la sua valutazione ininfluente sull'esito decisorio"**.

Tale statuizione consente un ulteriore approfondimento sul tema dell'onere probatorio gravante sul datore, che riguarda l'ipotesi in cui i fatti contestati al lavoratore siano molteplici: in tal caso, il compito dell'interprete è quello di individuare il **nucleo essenziale della contestazione** al fine di valutare la configurabilità di un comportamento disciplinarmente rilevante (perché alcuni fatti contestati potrebbero risultare addirittura irrilevanti) e, quindi, quali siano i fatti da provare.

Quanto sopra esposto è inoltre l'occasione per ricordare anche un altro rilevante principio consolidato (che si riflette sull'onere probatorio), secondo cui, nell'ipotesi di licenziamento *"intimato per giusta causa, consistente non in un fatto singolo ma in una pluralità di fatti, ciascuno di essi autonomamente costituisce una base idonea per giustificare la sanzione, a meno che colui che ne abbia interesse non provi che solo presi in considerazione congiuntamente, per la loro gravità complessiva, essi sono tali da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro; ne consegue che, salvo questo specifico caso, ove nel giudizio di merito emerga l'infondatezza di uno o più degli addebiti contestati, gli*

addebiti residui conservano la loro astratta idoneità a giustificare il licenziamento” (come riportato in motivazione da Cass. 17 giugno 2025, n. 16358).

4. La rilevanza della configurabilità di un reato

La questione inerente l'eventuale configurabilità di un reato nel comportamento posto in essere dal lavoratore licenziato non sembra aver assunto – nella fattispecie sopra esaminata – un particolare rilievo nell'economia della decisione, se non quello di “tracciare” un percorso per giungere alla conclusione illustrata nel precedente punto 3), ovvero l'irrilevanza del *post factum* (irrilevanza che, a ben vedere, poteva essere affermata anche senza soffermarsi sul tema della configurabilità di un reato).

In ogni caso, per quanto qui rileva, non può che ribadirsi **l'autonomia del giudizio penale rispetto al giudizio civile, essendo differenti i presupposti e le responsabilità** (sul punto, sempre tra le più recenti, Cass. 28 gennaio 2025, n. 2028).

Ricordato tale principio, appare (come detto) superflua la corposa motivazione della Corte di Cassazione riguardo la **distinzione tra furto tentato e furto consumato** (e, quindi, l'affermazione secondo cui, a prescindere dal fatto che la telecamera fosse stata intenzionalmente, o meno, oscurata dal dipendente, la concreta “neutralizzazione” della stessa aveva determinato la consumazione del reato di furto).

5. Il valore del bene sottratto

La Corte non si è pronunciata (perché verosimilmente non sollecitata in tal senso) sul valore del bene sottratto al fine di valutare la gravità del comportamento addebitato al lavoratore.

Ciò nonostante, poiché si tratta di una questione spesso trattata in casi analoghi, si ritiene opportuno un breve cenno su tale argomento.

La giurisprudenza di legittimità più recente (vedi *infra*) ha confermato l'orientamento consolidato secondo cui **il modico valore del bene sottratto non rileva al fine di escludere la legittimità di un licenziamento per giusta causa** in quanto, ciò che conta, è l'esistenza di una condotta suscettibile di ledere il vincolo fiduciario.

In sintesi, **la giurisprudenza pone al centro della valutazione non tanto il danno economico subito dal datore di lavoro, ma, soprattutto, la lesione dell'affidamento che quest'ultimo deve poter riporre nel proprio dipendente.**

In tale ottica, **appaiono sempre meno rilevanti alcune circostanze del rapporto di lavoro** (Cass. 27 novembre 1999, n. 13299, aveva considerato – al fine di escludere la legittimità del licenziamento nel caso di sottrazione di due kiwi e di una scatola di fragole – **la lunga durata del rapporto e la mancanza di precedenti disciplinari**).

Infatti, negli anni, il giudizio della Corte di Cassazione si è focalizzato, in casi analoghi, sulla condotta contestata al lavoratore piuttosto che su altri elementi del rapporto di lavoro (tra cui, come detto, la durata dello stesso e/o la mancanza di precedenti disciplinari).

Invero, in una fattispecie in cui il danno arrecato ad un cliente (non al datore) ammontava ad € 50,00 – ovvero, un importo pari al valore commerciale del bene sottratto nel caso esaminato dalla sentenza citata nel precedente punto 1) – è stato chiarito che, nel caso di licenziamento, la tenuità del danno e la mancanza di precedenti disciplinari non sono circostanze in sé decisive, dovendo, piuttosto, verificarsi se la condotta contestata, complessivamente valutata, sia idonea ad incidere sulla prognosi di futura correttezza dell'adempimento dell'obbligazione lavorativa: in questa situazione, è stata confermata la legittimità del licenziamento di una cassiera, che aveva riportato, sulla propria “carta punti”, l'importo della spesa fatta dai clienti, accumulando punti equivalenti alla somma di € 50,00 (Cass. 24 luglio 2017, n. 18184).

Tale orientamento è stato ribadito anche più recentemente.

Infatti, la Suprema Corte ha ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa di un lavoratore che aveva sottratto beni aziendali (nella specie, cibi cotti e deperibili), non destinati a scopi personali o umanitari; la Corte ha sottolineato che tale condotta, manifestando un “*significativo disvalore sociale*”, si pone in **contrasto con gli standard di comportamento** che non consentono la sottrazione di beni aziendali, **a prescindere da un'apparente tolleranza datoriale** (Cass. 15 gennaio 2024, n. 1476).

DB non solo
diritto
bancario

A NEW DIGITAL EXPERIENCE

 **dirittobancario.it**

