

Cassazione: legittimo il licenziamento di chi è sorpreso a fumare spinelli al lavoro

La condotta del lavoratore è in grado di ledere il rapporto di fiducia col datore, anche in ragione delle mansioni di controllo allo stesso assegnate

di Marina Crisafi – Va licenziato per **giusta causa il lavoratore che viene sorpreso a fumare spinelli sul luogo di lavoro**, mentre guarda il suo pc portatile, peraltro, introdotto in azienda senza autorizzazione. Tale condotta, infatti, **è in grado di ledere il rapporto di fiducia col datore di lavoro** rispetto alla corretta esecuzione delle prestazioni, anche in ragione delle mansioni di controllo assegnate al lavoratore. Ad affermarlo è la sezione lavoro della **Corte di Cassazione, con la sentenza n. 20543/2015** depositata ieri (qui sotto allegata), rigettando il ricorso di un dipendente che impugnava la decisione della Corte d'Appello di Torino la quale confermava la legittimità del licenziamento intimato dalla società datrice di lavoro. Per i giudici distrettuali, va confermata la giusta causa del licenziamento "in relazione alla fiducia che il datore di lavoro doveva porre nella corretta esecuzione delle future prestazioni lavorative – ritenendo la **sanzione adottata - proporzionata al comportamento addebitato** poiché avuto riguardo al contenuto specifico delle mansioni di manutentore affidategli, **il comportamento del lavoratore contrastava con i doveri di diligenza e fedeltà del lavoratore** dipendente connessi al suo inserimento nella struttura e nell'organizzazione aziendale".

A nulla valgono le doglianze del dipendente, secondo il quale due spinelli e la visione del proprio computer personale non possono certo integrare gli estremi di gravità dell'inadempimento idonei a giustificare il recesso per giusta causa.

Gli Ermellini infatti ritengono le doglianze infondate e condividono la tesi del giudice di merito, la cui valutazione, ricordano, ove sorretta, come nella specie, da motivazione sufficiente e non contraddittoria non può trovare censura in sede di legittimità.

Secondo il Palazzaccio, "correttamente la corte del merito ha preso in considerazione, ai fini della proporzionalità della sanzione del licenziamento, la condotta del prestatore di lavoro sotto il profilo del **valore sintomatico che può assumere rispetto ai suoi futuri comportamenti, nonché all'idoneità a porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento** e ad incidere sull'elemento essenziale della fiducia, sotteso al rapporto di lavoro".

E in questo contesto, altrettanto correttamente, la corte distrettuale ha tenuto conto della **"specificità" dei compiti affidati al lavoratore** (adetto

all'individuazione dei guasti e alla manutenzione di macchine ed impianti), rispetto ai quali "il comportamento addebitato, risultato accertato alla stregua delle emergenze istruttorie, **è stato ritenuto idoneo a far venir meno irrimediabilmente la fiducia del datore di lavoro** nella correttezza delle future prestazioni lavorative".

Il ricorso va, pertanto, rigettato.

Per visionare la sentenza n. 20543/2015 cliccare sulla sezione Giuridico