

Con la sentenza n. 26991 del 22 dicembre 2009, la sezione Lavoro della Corte di cassazione, confermando definitivamente il licenziamento di un lavoratore dipendente che non rilasciava ai clienti lo scontrino fiscale, ha chiarito che le norme invocate dal lavoratore riservano a guardie giurate la tutela del patrimonio aziendale e comunque a personale noto ai lavoratori la vigilanza sull'attività lavorativa, ma non vietano al datore i mezzi necessari ad assicurare la stessa sopravvivenza dell'impresa, quali controlli occulti di un'agenzia investigativa contro attività fraudolente e penalmente rilevanti.

### **Il fatto**

Nel caso di specie, una lavoratrice dipendente, addetta al bar di un casinò, era stata sorpresa nel non emettere scontrini fiscali durante il proprio orario di servizio; la rilevazione era stata affidata a un'agenzia investigativa proprio per fare luce sulle mancate registrazioni delle consumazioni. Il datore di lavoro aveva proceduto al licenziamento considerata la gravità dell'accaduto, peraltro più volte reiterato.

Il licenziamento veniva convalidato dalla competente Corte d'Appello, nei cui confronti la lavoratrice, proponendo ricorso per cassazione, ha sostenuto nelle proprie tesi difensive, in particolare, che il fatto di non battere gli scontrini fiscali era sì un "*comportamento illecito*", ma comunque "*autorizzato e corrispondente ad una prassi*".

Linea difensiva che, però, non ha - correttamente - trovato consenziente il giudice di legittimità, che ha respinto il ricorso. Nel convalidare la legittimità del licenziamento, la Cassazione ha ritenuto che la motivazione dei giudici di merito si appalesa completa ed esaustiva, coerente alle acquisizioni investigative e documentali in atti.

Quanto al fatto che la vicenda era stata scoperta in seguito a controlli sui "*movimenti*" interni della dipendente, la Suprema corte ha rilevato che le norme per la tutela del patrimonio aziendale "*non vietano al datore di lavoro*" di ricorrere ai "*mezzi necessari ad assicurare la sopravvivenza dell'impresa, quali i controlli occulti di un'agenzia investigativa contro attività fraudolente o penalmente irrilevanti*". Sostanzialmente, quindi, per il collegio giudicante, l'azienda, ove lo ritenga necessario, può anche commissionare a investigatori privati la vigilanza sulla regolarità dell'attività lavorativa dei dipendenti per far luce sulla loro "*attitudine*" di omettere il rilascio dello scontrino fiscale per le consumazioni al bar dei clienti della struttura adibita a casa da gioco. La Cassazione stigmatizza così la pratica piuttosto diffusa di non battere il documento in discorso che, oltre a ridondare sul piano fiscale, può avere effetti deleteri anche per lo stesso lavoratore dipendente, quale appunto la sanzione del licenziamento.

Sostanzialmente, quindi, con la linea "*dura*" adottata, la Suprema corte interviene nel caso di specie in una duplice direzione:

- da un lato, sotto l'aspetto fiscale, per debellare la "cattiva abitudine" di non documentare la somministrazione di alimenti e bevande
- dall'altro, con effetti sul piano del rapporto di lavoro, per convalidare i controlli "occulti" eseguiti dalle apposite agenzie investigative.

In conclusione, con la pronuncia in esame, il giudice di legittimità conferma la grave sanzione del licenziamento correlata a un comportamento illecito del lavoratore di natura fiscale, atteso che simili omissioni sono in grado di giustificare il licenziamento sotto il profilo della proporzionalità di tale sanzione rispetto alle infrazioni commesse (Cassazione, sezione lavoro, sentenza 21213/2005).

### **Precedenti giurisprudenziali**

Il nuovo giro di vite della Cassazione, sottesa a rilevare la gravità della condotta posta in essere da una lavoratrice per l'abitudine di non rilasciare lo scontrino fiscale, trova comunque conferma in precedenti in materia di lavoro, come ad esempio nella sentenza n. 14066/2009, laddove la sezione Lavoro ha legittimato il licenziamento del dipendente che ha tenuto un comportamento tale da pregiudicare il rapporto fiduciario con il datore di lavoro (come è avvenuto nel caso di specie).

Al riguardo, la Corte di legittimità ha più volte affermato (vedi Cassazione, sezione lavoro, 9425/2008, 19270/2006) che, per stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro, in particolare di quello fiduciario, occorre valutare: da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità dell'elemento intenzionale dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare.