



Lo sconto autonomo

Renzo La Costa

L'autonomia decisionale che spesso può essere insita nei livelli di inquadramento più alti dei CCNL e le condizioni di leicità del suo esercizio, hanno formato oggetto dell'ordinanza della Corte di Cassazione nr. 22074 del 13.10.2020.

La Corte di appello di Venezia, confermando la sentenza di primo grado, rigettava il reclam proposto da una società commerciale: un suo dipendente, in qualità di gerente di un punto vendita, aveva venduto, in tre diverse occasioni nel dicembre, ad un importante cliente, alcune bottiglie di spumante ad un prezzo inferiore a quello di vendita al pubblico; contrariamente a quanto addebitato dalla società datrice di lavoro, gli sconti non erano stati applicati a favore di un conoscente del lavoratore, bensì in favore di un cliente storico della società reclamante, che ogni anno nel periodo natalizio era solita effettuare acquisti presso il supermercato per i regali d'uso aziendale.

Si riteneva quindi che praticare uno sconto ad un cliente importante della società, il quale aveva in precedenza fatto acquisti rilevanti presso il medesimo punto di vendita (precisamente aveva acquistato carte-regalo per diverse migliaia di euro, per di più rimaste inutilizzate), rientrasse nei poteri del ricorrente, inquadrato nel primo livello contrattuale, e fosse un'operazione compiuta nell'esclusivo interesse del datore di lavoro.

Si osservava anche che era pacifico in giudizio che, dalle operazioni di vendita con applicazione dello sconto, il dipendente non avesse riportato alcun vantaggio personale né lo avesse procurato ad un proprio conoscente, come invece contestato nella lettera di addebito; che era altresì pacifico che il ricorrente non avesse in alcun modo occultato la propria condotta, avendo registrato correttamente tutte le operazioni contabili oggetto della contestazione disciplinare. Rilevava infine che dall'istruttoria era pure emerso che, dopo la vendita l'operato del gerente era stato ratificato dal dirigente, che aveva autorizzato l'applicazione dei minori prezzi di vendita dello spumante in questione. Si concludeva che il licenziamento era illegittimo per insussistenza del fatto illecito, con conseguente diritto del lavoratore ad essere reintegrato nel posto di lavoro, in applicazione a tutela di cui al quarto comma dell'art. 18, legge n. 300 del 1970, come novellato dalla legge n. 92 del 2012.

Per la cassazione di tale sentenza la società proponeva ricorso per Cassazione per insussistenza del potere del dipendente inquadrato nel primo livello contrattuale di praticare sconti alla clientela, ancorché si tratti di clientela abituale e in presenza di particolari condizioni di interesse per l'azienda. La società ricorrente sosteneva che il concetto di "autonomia operativa" richiamato nella declaratoria del primo livello contrattuale non può comprendere decisioni che appartengono al dirigente. Sosteneva che il ricorrente aveva il compito di verificare che i prodotti venissero venduti nel rispetto dei prezzi di vendita determinati dall'azienda, in quanto, trattandosi di società di notevoli dimensioni con numerosi punti vendita dislocati sul territorio, la politica dei prezzi veniva gestita centralmente, a livello dirigenziale, essendo necessario un elevato grado di autonomia decisionale.

La declaratoria dell'art. 100 CCNL di settore – ha premesso la suprema Corte - indica che appartengono al primo livello i lavoratori *"con funzioni ad alto contenuto professionale, anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono alle unità produttive..., con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito della responsabilità ad essi delegate"*. In ordine all'interpretazione di tale declaratoria contrattuale, su cui si incentra unicamente il ricorso, va osservato che parte ricorrente non ha in alcun modo chiarito perché sarebbe errata l'interpretazione offerta dalla Corte di appello secondo cui la condotta, nei termini in cui era stata ricostruita in istruttoria, non esulava dai poteri di autonomia e di iniziativa operativa propri del livello di inquadramento posseduto dal Boscolo. Il ricorso si è sostanzialmente limitato ad opporre, in modo del tutto generico, che il concetto di autonomia decisionale proprio della suddetta declaratoria non consentirebbe di includervi iniziative del genere di quelle assunte dal lavoratore: ma parte ricorrente era tenuta comunque ad esplicitare specificamente i motivi della propria impugnazione al fine di evidenziare gli errori d'interpretazione che si assumono commessi. Ne deriva che non è formulata in modo idoneo la deduzione di errori di diritto individuati in assenza di una valida critica dell'interpretazione della declaratoria contrattuale da parte del giudice di merito. La questione della delimitazione dei poteri di iniziativa riconosciuti al personale inquadrato nel primo livello contrattuale è questione che la società appellante aveva addotto per contestare la sentenza di primo grado, per cui la Corte di appello ha affrontato tale argomento, disattendendolo, senza con ciò escludere (ma anzi condividendo espressamente) quanto argomentato dal primo giudice per ritenere l'insussistenza del fatto ascritto. La sentenza ha osservato che la società aveva ricondotto, nella lettera di contestazione, i fatti ascritti al dipendente alla previsione del ccnl che riguarda la "grave violazione dei doveri di cui all'art. 220", il quale a sua volta contempla l'obbligo di osservare scrupolosamente i doveri di ufficio, di tenere una condotta conforme ai doveri civili, di conservare diligentemente le merci ed i materiali e di cooperare alla prosperità dell'impresa. La Corte, condividendo il giudizio già espresso dal primo giudice, ha ritenuto che, alla luce dei fatti come ricostruiti in giudizio, ridimensionati rispetto alla originaria contestazione, la condotta effettivamente tenuta dal lavoratore, non solo non corrispondeva in termini concreti a quelli ascritti, ma non era neppure assibabile alla fattispecie di illecito ipotizzata dalla parte datoriale o ad altre ipotesi contrattualmente tipizzate di

licenziamento, né era comunque idonea a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario.

Un altro elemento pure evidenziato dalla Corte di appello, su cui la sentenza impugnata si fonda è costituito dalla ratifica che, per una delle operazioni compiute dal lavoratore, era pervenuta *ex post* dal dirigente, ad attestare che la società aveva ritenuto non lesivo per gli interessi dell'azienda il comportamento posto in essere dal ricorrente, e ciò ove pure avesse ritenuto l'iniziativa esulante dai poteri attribuiti al dipendente. All'evidenza, l'aver ratificato tale operato è comportamento che collide con l'assunto della giusta causa del licenziamento. Tale complessivo giudizio è quello che sorregge l'insussistenza del fatto ascritto, in quanto il fatto addebitato non era risultato comprovato nei termini materiali di cui alla contestazione e al licenziamento disciplinare, né integrava alcuna delle ipotesi ascritte da parte datoriale e neppure poteva ledere in modo irreparabile il vincolo fiduciario.

Il ricorso è stato dunque rigettato.