

Civile Sent. Sez. L Num. 17366 Anno 2015

Presidente: STILE PAOLO

Relatore: BERRINO UMBERTO

Data pubblicazione: 01/09/2015

SENTENZA

sul ricorso 195-2013 proposto da:

[Redacted]

- ricorrente -

contro

[Redacted]

↑

2015

1408



la rappresentano e difendono giusta delega in atti;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 3083/2012 della CORTE D'APPELLO
di NAPOLI, depositata il 08/06/2012 r.g.n. [redacted];

udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 25/03/2015 dal Consigliere Dott. UMBERTO
BERRINO;

udito l'Avvocato [redacted] per delega verbale
[redacted];

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. MARCELLO MATERA, che ha concluso per il
rigetto del ricorso.



Svolgimento del processo

Con sentenza del 15/5 – 8/6/2012 la Corte d'appello di Napoli – sezione lavoro, riformando la sentenza del giudice del lavoro del Tribunale di Napoli che aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento per giusta causa intimato il 29/9/2005 dalla _____ ad _____, ha rigettato la domanda di quest'ultimo dopo aver ritenuto che la sanzione espulsiva inflittagli era proporzionata alla gravità degli illeciti disciplinari contestatigli.

In particolare, tenuto conto del ruolo di direttore di filiale di istituto di credito dal medesimo ricoperto, la Corte territoriale ha dato rilievo agli episodi consistiti nel non avere l' _____ ottemperato alle procedure interne regolanti il processo di erogazione del credito, di aver autorizzato anticipi sulla base di semplici fotocopie di fatture, di aver deliberato un considerevole mutuo per un importo superiore a quello consentito e di aver permesso ad un terzo estraneo alla banca di accedere alla postazione del terminale con sessione aperta per l'immissione di dati riferibili ad operazioni di mutuo fondiario.

Per la cassazione della sentenza propone ricorso _____ con tre motivi. Resiste con controricorso la società _____ che deposita anche memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

Motivi della decisione

1. Col primo motivo il ricorrente denuncia la violazione ed errata applicazione dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970, nonché l'illogicità, l'insufficienza e la contraddittorietà della motivazione su un punto decisivo della controversia, contestando la decisione impugnata nella parte in cui si è ritenuta l'irrelevanza dell'affissione nella sede lavorativa del codice disciplinare in considerazione del fatto che il licenziamento "de quo" faceva riferimento a situazioni riferite a violazioni di doveri fondamentali. Sostiene, invece, il ricorrente che nella fattispecie una tale affissione si rendeva necessaria, trattandosi di ipotetiche



irregolarità nella gestione ed istruzione di operazioni bancarie la cui sussistenza era riferibile solo a specifica normativa aziendale concernente particolari procedure di determinate operazioni bancarie.

Il motivo è infondato.

Invero, per consolidato orientamento giurisprudenziale di questa Corte (v. Cass. sez. lav. n. 6382 del 27/6/1998, Cass. sez. lav. n. 1305 del 5/2/2000, Cass. sez. lav. n. 14997 del 21/11/2000, Cass. sez. lav. n. 7819 dell'8/6/2001) le gravi violazioni dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro, come quelle poste a base del licenziamento oggetto di causa, doveri che sorreggono la stessa esistenza del rapporto, quali sono quelli imposti dagli art. 2104 e 2105 cod. civ. e, specificamente, quelli derivanti dalle direttive aziendali - la cui vigenza equivale per un soggetto preposto ad una filiale di istituto di credito, quanto all'onere di conoscerle, alle norme di comune prudenza ed a quelle del codice penale - comportano che, ai fini della legittimità del provvedimento irrogativo di un licenziamento disciplinare, non è necessario indicarle nel codice disciplinare, così come è sufficiente la previa contestazione dei fatti che implicino la loro violazione, anche in difetto di un'esplicita specificazione delle norme violate. In effetti, comportamenti come quelli contestati al ricorrente appaiono chiaramente di notevole gravità e si rivelano lesivi dell'elemento fiduciario nell'ambito del rapporto di lavoro bancario, anche in presenza di eventuali prassi e direttive interne, evidentemente "contra legem" e contrastanti con lo stesso interesse obiettivo dell'istituto di credito.

Da ultimo (Cass. sez. lav. n. 18462 del 29/8/2014) si è, altresì, affermato che "il comportamento del lavoratore subordinato, consistente nella mancata effettuazione, anche parziale, della prestazione lavorativa è in contrasto con il principio della sinallagmaticità delle prestazioni, sicché assume rilievo sotto il profilo disciplinare senza necessità di espressa previsione nel relativo codice."



2. Col secondo motivo è dedotta la violazione ed errata applicazione degli artt. 2104, 2105, 2106, 2119 cod. civ. e dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970, nonché l'illogicità, l'insufficienza e la contraddittorietà della motivazione su un punto decisivo della controversia con riferimento all'addebito disciplinare ritenuto più grave dalla Corte d'appello, vale a dire quello concernente l'accesso, consentito dal lavoratore, ad un terzo estraneo, tale _____, per l'utilizzo di una postazione informatica della filiale in operazioni bancarie riservate. Al riguardo il ricorrente evidenzia che la Corte di merito non ha considerato le sue giustificazioni, tese a dimostrare il rapporto di lunga durata intrattenuto dal predetto _____ con l'istituto, noto come intermediario esterno, e che avevano trovato riscontro nella deposizione dei testi, né la genericità della contestazione stessa, né la sproporzione della sanzione applicata rispetto alla reale entità del fatto contestato.

3. Col terzo motivo è segnalata la violazione ed errata applicazione degli artt. 2104, 2105, 2106, 2119 cod. civ. e dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970, nonché l'illogicità, l'insufficienza e la contraddittorietà della motivazione su un punto decisivo della controversia con riferimento agli altri tre addebiti rispetto ai quali la Corte d'appello non avrebbe considerato le giustificazioni rese in merito agli stessi. Il secondo ed il terzo motivo possono essere esaminati congiuntamente per ragioni di connessione.

Tali motivi sono infondati.

Invero, per quel che concerne la parte riguardante il segnalato vizio di motivazione, si osserva che le doglianze contengono una inammissibile rivisitazione del merito istruttorio adeguatamente vagliato dalla Corte d'appello con argomentazione congrua ed esente da rilievi di ordine logico-giuridico.

In realtà la Corte d'appello ha dimostrato di aver esaminato compiutamente i singoli addebiti nei vari aspetti oggettivi e soggettivi, dopo aver opportunamente premesso che non poteva prescindere dalla particolare posizione che il lavoratore



occupava nell'organizzazione aziendale in qualità di direttore di filiale, pervenendo alla conclusione che attraverso le prime tre operazioni costituenti l'oggetto delle contestazioni disciplinari, contraddistinte da una gravissima negligenza e superficialità, il medesimo non aveva ottemperato alle procedure previste dalla normativa interna del 4 settembre 2002 regolante il processo di erogazione del credito, esponendo, in tal modo, la banca a rischi di natura economica. Invece, attraverso il quarto episodio, ritenuto di maggior gravità, cioè quello in cui era stato consentito ad un terzo l'accesso ad una postazione informatica della filiale, il lavoratore aveva platealmente violato i precetti di riservatezza e correttezza propri del dipendente bancario e connaturali alla gestione di un tale strumento.

Inoltre, per quel che riguarda l'asserita violazione delle norme di cui agli artt. 2104 e 2105 cod. civ. il ricorrente non spiega la ragione giuridica per la quale la Corte territoriale sarebbe incorsa in errore rispetto al contesto normativo sopra indicato nel momento in cui valutava l'entità dell'addebito ai fini della verifica della legittimità del licenziamento.

In effetti, in relazione al lamentato vizio di violazione di norme di legge il ricorrente non deduce nemmeno qual'è stata l'interpretazione datane dalla Corte d'appello, a suo giudizio errata, e quale avrebbe dovuto essere, invece, quella corretta alla quale attenersi e per quale motivo.

Invece, per quel che concerne la lamentata mancanza di proporzionalità della sanzione inflitta, si osserva che la Corte d'appello, seguendo un ragionamento contraddistinto da congrua motivazione esente da rilievi di legittimità, ha adeguatamente valutato la proporzionalità dell'intimato licenziamento nel momento in cui ha posto in risalto il comportamento del lavoratore gravemente inadempiente e contrario agli interessi datoriali, per le ragioni sopra illustrate, come tale idoneo, anche in considerazione del disvalore ambientale riconducibile alla posizione professionale dal medesimo rivestita, a ledere in maniera irreparabile il vincolo fiduciario.

4

MS



D'altronde, "il giudizio di proporzionalità tra licenziamento disciplinare e addebito contestato è devoluto al giudice di merito, la cui valutazione non è censurabile in sede di legittimità, ove sorretta da motivazione sufficiente e non contraddittoria" (Cass. sez. lav. n. 8293 del 25/5/2012).

Giova, altresì, ricordare che "in caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, dovendosi ritenere determinante, a tal fine, l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza. Spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro" (Cass. sez. lav. n. 17514 del 26/7/2010)

In definitiva, la Corte d'appello di Napoli, nel sancire la legittimità dell'impugnato licenziamento, ha seguito un adeguato percorso motivazionale esente da vizi logici e giuridici, pienamente aderente ai consolidati principi di legittimità sopra richiamati, sottraendosi, pertanto, alle censure mosse col presente ricorso.

Ne consegue che il ricorso va rigettato.

Le spese del presente giudizio seguono la soccombenza del ricorrente e vanno liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

⁵
MB



La Corte rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio nella misura di € 3000,00 per compensi professionali e di € 100,00 per esborsi, oltre accessori di legge.

Così deciso in Roma il 25 marzo 2015

Il Consigliere estensore

Il Presidente