



13512.16

ESENTE REGISTRAZIONE ESENTE BOLLO ESENTE DIRITTI

REPUBBLICA ITALIANA

Oggetto

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

R.G.N. 2712/2015

SEZIONE LAVORO

Cron. 13512

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep.

Dott. PIETRO VENUTI

- Presidente - Ud. 16/03/2016

Dott. ANTONIO MANNA

- Consigliere - PU

Dott. PAOLO NEGRI DELLA TORRE

- Rel. Consigliere -

Dott. UMBERTO BERRINO

- Consigliere -

Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI

- Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 2712-2015 proposto da:

SV

C.F. X

, elettivamente

domiciliato in ROMA, VIA TUSCOLANA 1178, presso lo

studio dell'avvocato NELIDE CACI, rappresentato e

difeso dall'avvocato GIUSEPPE DANILE, giusta delega in

atti;

- ricorrente -

2016

contro

1132

BANCA X

S.P.A.;

- intimata -

Nonché da:

BANCA X

S.P.A. c.f.

X , in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA AVENTINA 3/A, presso lo studio dell'avvocato SAVERIO CASULLI, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato GUGLIELMO BURRAGATO, giusta delega in atti;

- controricorrente e ricorrente incidentale -

contro

SV ;

- intimato -

avverso la sentenza n. 766/2014 della CORTE D'APPELLO di CALTANISSETTA, depositata il 31/10/2014 R.G.N. 187/14;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 16/03/2016 dal Consigliere Dott. PAOLO NEGRI DELLA TORRE;

udito l'Avvocato CASULLI SAVERIO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. GIANFRANCO SERVELLO che ha concluso per il rigetto di entrambi i ricorsi.

ph

R.G. 2712/2015

Svolgimento del processo

Con sentenza n. 766/2014, depositata il 31/10/2014, la Corte di appello di Caltanissetta, in riforma della sentenza del Tribunale di Gela, che aveva invece accolto il ricorso del lavoratore, disponeva la conversione in licenziamento per giustificato motivo soggettivo del licenziamento per giusta causa intimato in data 30/4/2012 dalla Banca X

S.p.A. a VS operatore di sportello presso la Filiale di Gela, sulla base di addebiti relativi a quattro operazioni di cassa irregolari compiute tra l'aprile e il settembre 2011.

La Corte osservava, in primo luogo, che la contestazione disciplinare, comunicata con lettera del 9/2/2012, era da ritenersi tempestiva, posto che il procedimento ispettivo, avviato nell'agosto 2011, si era concluso alla fine del dicembre 2011 e che le relative conclusioni erano state rese note agli organi disciplinari interni dopo tale data; rilevava, quindi, che il dipendente aveva commesso gravi violazioni nello svolgimento dei compiti di addetto alle operazioni di cassa, in particolare osservando che egli si era dimostrato inaffidabile nel compito essenziale per ogni cassiere del conteggio del denaro e che, per altro verso, nel tentativo di porre rimedio alle irregolarità aveva adottato iniziative estemporanee e in totale violazione delle disposizioni che regolano tale delicata attività; osservava, peraltro, la Corte che, pur costituendo l'intenzione di appropriarsi delle somme non contabilizzate nelle contestate operazioni di sportello una possibile chiave di lettura del comportamento del dipendente, la Banca datrice di lavoro, pur di ciò onerata ex art. 5 l. n. 604/1966, trattandosi di elemento costitutivo della giusta causa, non aveva dimostrato in giudizio che il lavoratore avesse agito con dolo.

Ha proposto ricorso per la cassazione della sentenza il lavoratore con quattro motivi; la Banca ha resistito con controricorso, con il quale ha proposto altresì ricorso incidentale, affidato a tre motivi, illustrati da memoria.

Motivi della decisione

1. Con il primo motivo del proprio ricorso il lavoratore denuncia la violazione degli artt. 2106, 2119 e 1375 c.c. nonché degli artt. 1 e 3 l. 15 luglio 1966, n. 604, sul rilievo che la Corte avrebbe errato nel ritenere tempestivo l'avvio del procedimento disciplinare da parte della Banca.

Handwritten signature

Il motivo è infondato.

La Corte si è, infatti, attenuta al consolidato orientamento di legittimità, per il quale, in tema di licenziamento per motivi disciplinari, il principio della immediatezza della contestazione dell'addebito, che si configura quale elemento costitutivo del diritto al recesso del datore di lavoro, deve essere inteso in senso relativo, dovendosi tenere conto della specifica natura dell'illecito disciplinare, nonché del tempo occorrente per l'espletamento delle indagini, maggiore quanto più è complessa l'organizzazione aziendale (cfr. fra le molte Cass. 25 gennaio 2016 n. 1248).

La valutazione delle circostanze di fatto, che in concreto giustificano o meno il ritardo, è rimessa al giudice del merito, il quale, nella specie, ha osservato che il procedimento ispettivo, avviato a seguito di reclamo inoltrato nell'agosto 2011 in ordine all'operato del lavoratore nei sei mesi anteriori, è stato concluso alla fine del dicembre successivo e che i relativi risultati sono stati resi noti alla Commissione competente solo dopo tale data, traendo da tali premesse fattuali la coerente conclusione della tempestività della contestazione disciplinare, avvenuta nel febbraio 2012, senza che a nulla rilevasse, in senso contrario, la non immediata iniziativa dei funzionari responsabili della filiale in ordine all'inesatta contabilizzazione del versamento di euro 3.000,00 avvenuto nel giugno 2011, posto che la stessa direzione della filiale ebbe prontamente ad attivarsi al verificarsi di ulteriore irregolarità avvenuta nel successivo mese di agosto e sebbene tale episodio si fosse concluso con l'archiviazione del reclamo del cliente.

2. Con il secondo motivo del ricorso principale viene dedotta la violazione degli artt. 2119 c.c., 1 e 3 l. n. 604/1966 e 30 l. n. 183/2010, per avere la Corte erroneamente ritenuto che i fatti contestati potessero essere ricondotti ad un giustificato motivo soggettivo di licenziamento.

Il motivo è infondato.

Premesso che, come più volte ribadito dalla giurisprudenza di questa Corte di legittimità, in tema di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, anche una condotta colposa del dipendente può rivelare una violazione dei doveri di cautela e di attenzione idonea a ledere il rapporto fiduciario (cfr. fra le altre Cass. 8 marzo 2010 n. 5548) e che tale principio deve essere riaffermato con particolare vigore laddove, come nella specie, le mansioni affidate risultino di obiettiva rilevanza per l'esercizio dell'impresa e per la tutela della sua immagine di affidabilità e correttezza, si osserva come la Corte territoriale abbia compiutamente ricostruito gli episodi oggetto di addebito disciplinare, tenendo conto anche delle giustificazioni fornite per ciascuno di essi, per concludere che, nel caso in esame, il lavoratore, pur nel ristretto arco temporale sottoposto ad esame ispettivo,

avesse "commesso gravi violazioni nell'espletamento del delicato compito di addetto alle operazioni di cassa".

In particolare, è sottolineato, nella sentenza impugnata, che egli si era "dimostrato del tutto inaffidabile nel compito principale (ed elementare) per ogni cassiere del conteggio del denaro" e "per altro verso, nell'intento (secondo la testuale espressione) di 'porre rimedio' alle irregolarità commesse" avesse "adottato iniziative estemporanee e in totale dispregio delle disposizioni che regolano lo svolgimento delle operazioni bancarie di cassa" (come "l'avvenuto versamento di somme sul c/c dei clienti senza la compilazione di distinta e/o la consegna ai clienti di somme personali al fine di regolarizzare contestate operazioni di cassa": iniziative e condotte "sintomatiche di una più ampia propensione al mancato rispetto delle regole e/o di un approccio con i compiti d'istituto di tipo personalistico").

E', inoltre, sottolineato il mancato rispetto delle disposizioni operative riguardanti il conteggio delle differenze di cassa e la particolare valenza negativa di tale inosservanza, alla luce dell'anzianità maturata dal dipendente nelle specifiche mansioni.

Ove poi il motivo in esame muove alla sentenza impugnata la censura di avere "espunto dalla configurazione della fattispecie e svalutato sotto il profilo storico-fattuale" taluni elementi della condotta, da individuarsi, pur nella non perspicuità del passaggio (cfr. ricorso, pag. 50), in "atteggiamenti collaborativi orientati all'interesse aziendale" e in "tensioni al ravvedimento operoso", allora è da rilevare che tale censura, sostanziandosi nella denuncia di un vizio "motivazionale", non si conforma alla nuova formulazione dell'art. 360 n. 5 c.p.c., quale risultante dalle modifiche introdotte nel 2012, e alla giurisprudenza formatasi su di essa (Sezioni Unite, sentenze n. 8053 e n. 8054 del 7 aprile 2014), pur in presenza di sentenza depositata successivamente all'11/9/2012.

3. Con il terzo motivo del ricorso principale viene denunciata la violazione dell'art. 2697 c.c. per avere la Corte fondato la propria decisione su accertamenti fattuali che non investono il complessivo quadro di indici, non coincidenti con quelli della giusta causa, da cui potrebbe desumersi la sussistenza di un giustificato motivo di licenziamento, in tal modo ritenendo erroneamente assolto l'onere della prova che grava sul datore di lavoro.

4. Con il quarto motivo viene denunciata la violazione degli artt. 1325 n. 2, 1362, 1363 e 1364 c.c. nonché violazione degli artt. 2 e 3 l. n. 604/1966, per avere la Corte di appello fatto luogo alla conversione senza tenere conto che tra il licenziamento per giusta causa e quello per giustificato motivo soggettivo non intercorre un rapporto di mera gradazione di intensità ma di distinzione strutturale e funzionale.

Il terzo ed il quarto motivo del ricorso principale possono esaminarsi congiuntamente, stante la loro connessione.

Entrambi sono infondati.

La giusta causa ed il giustificato motivo soggettivo del licenziamento costituiscono qualificazioni giuridiche di comportamenti ugualmente idonei a legittimare la cessazione del rapporto di lavoro, l'uno con effetto immediato e l'altro con preavviso; ne consegue che deve ritenersi ammissibile, ad opera del giudice ed anche d'ufficio, la valutazione di un licenziamento intimato per giusta causa come licenziamento per giustificato motivo soggettivo qualora, fermo restando il principio dell'immutabilità della contestazione, e persistendo la volontà del datore di lavoro di risolvere il rapporto, al fatto addebitato al lavoratore venga attribuita la minore gravità propria di quest'ultimo tipo di licenziamento, atteso che la modificazione del titolo di recesso, basata non già sull'istituto della conversione degli atti giuridici nulli di cui all'art. 1424 cod. civ., bensì sul dovere di valutazione, sul piano oggettivo, del dedotto inadempimento colpevole del lavoratore, costituisce soltanto il risultato di una diversa qualificazione della situazione di fatto posta a fondamento del provvedimento espulsivo (Cass. 10 agosto 2007 n. 17604; conforme, fra le più recenti, Cass. 9 giugno 2014 n. 12884).

Il ricorso principale deve conseguentemente essere respinto.

4. Con il primo motivo del ricorso incidentale la Banca X S.p.A. deduce la violazione dell'art. 2119 c.c., avendo la Corte di appello trascurato di valutare se gli inadempimenti posti in essere dal dipendente (e dalla stessa Corte ritenuti, oltre che volontari e pacifici, tali da giustificare la perdita di fiducia della datrice di lavoro), a prescindere dalla questione della sussistenza o meno del c.d. dolo appropriativo, fossero idonei a integrare una causa che non consentisse la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Il motivo deve essere accolto.

4.1. Questa Corte ha infatti costantemente affermato che, per stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, occorre compiere una valutazione di gravità dei fatti addebitati al lavoratore e di proporzionalità tra i fatti contestati e la sanzione inflitta (insindacabile in cassazione se adeguatamente motivata), avuto riguardo agli specifici elementi oggettivi e soggettivi che definiscono il caso concreto e, quindi, sulla base di un'ampia ricognizione della fattispecie, nella quale vengono in rilievo indici diversi, quali le circostanze di tempo e di luogo della condotta, il suo

carattere doloso o colposo, il tipo di mansioni affidate al lavoratore, gli eventuali precedenti disciplinari, le probabilità di reiterazione dell'illecito.

4.2. Ne consegue che, al fine di ritenere integrata una giusta causa di licenziamento, non è necessario che l'elemento soggettivo della condotta si presenti come intenzionale o doloso, nelle sue possibili e diverse articolazioni, posto che anche un comportamento di natura colposa, per le caratteristiche sue proprie e nel convergere degli altri indici della fattispecie, può risultare idoneo a determinare una lesione del vincolo fiduciario così grave e irrimediabile da non consentire la ulteriore prosecuzione del rapporto.

4.3. A tale principio non risulta che si sia attenuta la Corte territoriale, posto che, dopo avere escluso il dolo del lavoratore (*sub specie* dell'intenzione di appropriarsi delle somme non contabilizzate nelle operazioni oggetto di addebito), ha ritenuto l'automatica necessità di collocare i fatti contestati nella categoria del "notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro", con conseguente diritto al preavviso, sull'erroneo presupposto che altrimenti, prescindendo cioè da una valutazione graduale dell'intensità dell'elemento soggettivo, non potrebbe sussistere linea di demarcazione tra giusta causa e giustificato motivo soggettivo.

4.4. Restano assorbiti il secondo e il terzo motivo del ricorso Incidentale, con i quali la Banca, deducendo (2°) falsa applicazione dell'art. 5 l. n. 604/1966 e violazione degli artt. 2727 e 2729 c.c. nonché omesso esame circa fatti decisivi ai fini del giudizio, ritiene che la sentenza impugnata, non correttamente applicando il regime delle presunzioni semplici, quale stabilito dal Codice civile, abbia erroneamente omesso di verificare se dai fatti noti (e cioè dai comportamenti accertati del lavoratore) fosse possibile risalire al fatto ignoto (e cioè il dolo del cassiere nel compiere le contestate operazioni di sportello); e (3°) deducendo ancora falsa applicazione dell'art. 5 l. citata e violazione dell'art. 2697 c.c., reputa che la sentenza impugnata, pur a fronte di comportamenti volontari ammessi dal lavoratore, abbia erroneamente dilatato in misura abnorme l'onere probatorio in capo al datore di lavoro, pretendendo dallo stesso la dimostrazione della malafede del proprio dipendente.

5. La sentenza deve conseguentemente essere cassata in relazione al primo motivo del ricorso incidentale e la causa rinviata, anche per le spese, alla Corte di appello di Caltanissetta in diversa composizione, che procederà a nuovo esame della fattispecie facendo applicazione del principio di diritto sopra enunciato al punto 4.2.

p.q.m.

la Corte rigetta il ricorso principale; accoglie il primo motivo del ricorso incidentale; cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia, anche per le spese, alla Corte di appello di Caltanissetta in diversa composizione.

Ai sensi dell'art. 13, co. 1 *quater*, del d.P.R. n. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente principale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso principale, a norma del comma 1 *bis* dello stesso articolo 13.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 16 marzo 2016.

Il Consigliere estensore
(dott. Paolo Negri della Torre)

Paolo Negri della Torre



Il Presidente

(dott. Pietro Venuti)

Pietro Venuti

Giovanni Ruffini

