



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI NAPOLI
SEZIONE LAVORO

Il Giudice dott.ssa Alessandra Lucarino ha pronunciato la seguente

SENTENZA

ex art. 1, comma 51, L. n. 92/2012 nella causa di primo grado iscritta al n. 27875/2015 del Ruolo Generale Affari Contenziosi Lavoro, vertente

T R A

D. [REDACTED] A. [REDACTED] elettivamente domiciliato in Napoli, presso lo studio dell'Avv.to [REDACTED] che lo rappresenta e difende in virtù di procura in atti

RICORRENTE

E

C. [REDACTED] S.P.A., in persona del legale rappresentante p.t., elettivamente domiciliata in Napoli presso lo studio dell'Avv.to [REDACTED] che la rappresenta e difende in virtù di procura in atti, disgiuntamente con l'Avv.to [REDACTED]

RESISTENTE

Motivi in fatto e in diritto della decisione

Con ricorso ai sensi dell'art. 1, comma 48 della L. n. 92/2012, depositato in data 13.10.2015, D. [REDACTED] A. [REDACTED] ha chiesto che il giudice del lavoro del Tribunale di Napoli accertasse e dichiarasse la nullità, illegittimità, inefficacia del licenziamento intimato a far data dall'11.6.2015 e, per l'effetto, ordinasse alla C. [REDACTED] S.p.a. di reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro occupato prima dell'illegittimo recesso; condannasse la società convenuta al pagamento di una indennità commisurata alle retribuzioni globali di fatto dovute dal giorno del licenziamento sino alla effettiva riammissione al lavoro.

Con ordinanza emessa in data 26.11.2015 il Tribunale di Napoli – Sezione Lavoro ha respinto la domanda del ricorrente.



Con ricorso in opposizione proposto ai sensi dell'art. 1, comma 51, della L. n. 92/2012, depositato in data 18.12.2015, il ricorrente ha reiterato le domande proposte nella fase sommaria.

Si è costituita in giudizio la C. [REDACTED] s.p.a., in persona del legale rappresentante p.t., contestando la domanda e chiedendone il rigetto.

La causa è stata istruita mediante acquisizione dei documenti allegati.

All'udienza del 13.7.2016, udita la discussione delle parti, il giudice si è riservato di decidere.

Il ricorso in opposizione è infondato.

Il ricorrente, dipendente a tempo indeterminato della società convenuta dal 18.12.1980, ha esposto di essere stato licenziato per motivi disciplinari in data 11.6.2015, a seguito della contestazione disciplinare datata 4.5.2015 relativa a presunte irregolarità commesse da ottobre 2014 a marzo 2015.

In base di opposizione il ricorrente ha dedotto la illegittimità del licenziamento a lui irrogato stante la insussistenza materiale dei fatti contestati, intesa come giuridica irrilevanza degli stessi conseguente all'assoluta mancanza del carattere illecito delle condotte contestate; alla carenza di qualsivoglia atteggiamento antidoveroso nella sua volontà all'assenza di pregiudizio per la datrice di lavoro.

Ha, inoltre, allegato la mancata affissione del codice disciplinare, la genericità delle contestazioni; il difetto di motivazione; la sproporzione tra la sanzione e la condotta tenuta.

1. Al ricorrente sono state contestate varie irregolarità volte a simulare l'erogazione in favore della clientela di banconote di grosso taglio (€ 500,00), che la società convenuta ha ritenuto integranti una gravissima violazione dei fondamentali obblighi di diligenza, buona fede, lealtà e correttezza che caratterizzano il rapporto di lavoro intercorrente tra le parti.

In particolare, al ricorrente sono stati contestati i seguenti fatti:

"In data 18 febbraio 2015 durante un controllo effettuato presso la Filiale di [REDACTED] [REDACTED] stato riscontrato un disallineamento nei tagli di banconote presenti nella dotazione di cassa del sig. D. [REDACTED] sono state riscontrate 3 banconote da 500 Euro e non le 2 registrate dal D. [REDACTED] in luogo della banconota da 500 Euro erano registrate 10 banconote da 50 Euro non in cassa.



In data 18 febbraio 2015, in occasione di due prelievi senza assegno da lui eseguiti, il D. [REDACTED] aveva registrato nella procedura informatica di gestione di cassa l'uscita di una banconota da € 500,00 per ogni prelievamento, mentre sulle due contabili cartacee di prelievo aveva indicato la consegna ai clienti di banconote di taglio diverso, facendo così apparire nella contabilità informatica della Banca l'uscita di due banconote da € 500,00.

Analogamente, dalla contabile cartacea di un prelievo di € 3.000,00 dello stesso 18 febbraio 2015 (doc. 26), si ricava che il D. [REDACTED] vi ha annotato di suo pugno, a margine del proprio visto, la dicitura "7x100" e "46x50", a significare di aver consegnato al cliente n. 7 banconote da € 100,00 e n. 46 banconote da € 50,00 per un totale di € 3.000,00. Diversamente, come risulta dal tracciato elettronico (cfr. ancora doc. 25), ha registrato nella procedura di gestione di cassa l'uscita di una banconota da € 500 nonché di € 1.200,00 e di € 1.300,00 in tagli diversi.

Sempre in data 18 febbraio 2015, all'apertura della Filiale di [REDACTED] è stato effettuato un controllo sulla giacenza di cassa del D. [REDACTED] all'esito del quale è emersa la materiale presenza di n. 3 banconote da € 500,00 a fronte delle due registrate in occasione nella chiusura della sua cassa del giorno precedente, 17 febbraio 2015 (doc. 27) Non solo: dagli ulteriori controlli eseguiti successivamente, è risultato che la terza banconota da € 500,00, a fine giornata, non era presente nella dotazione di cassa del sig. D. [REDACTED] e ciò nonostante nessuna delle operazioni di cassa da lui eseguite in quella giornata (18 febbraio 2015) evidenziasse l'uscita della banconota in questione.

Ulteriori controlli, poi, hanno evidenziato che nel periodo compreso tra il 31 ottobre 2014 ed il 19 febbraio 2015 risultavano uscite dalla postazione di cassa del sig. D. [REDACTED] ben 40 banconote da € 500,00, in palese contrasto con quanto previsto dalla citata circolare n. 2013/257, e dal successivo Testo Unico Sulla Gestione del contante al par. 3.3. – Gestione del Contante allo sportello, che vieta la consegna alla clientela di banconote da € 500,00 e da € 200,00, anche nel caso in cui la clientela ne faccia esplicita richiesta, riversando alla Cassa Centrale le suddette banconote giacenti in Filiale. Ciò in quanto l'utilizzo di tali tagli rappresenta un elevato rischio di riciclaggio e/o di finanziamento del terrorismo, favorendo le transazioni finanziarie non rintracciabili.



... il responsabile della Filiale di [redacted] della Banca convenuta, sig. [redacted] in data 23 febbraio 2015 avere inviato al sig. D. [redacted] e agli altri addetti alla predetta agenzia un messaggio di posta elettronica del seguente tenore: "Buongiorno, a far tempo da questa giornata, si dispone che tutte le banconote da euro 500 ed euro 200, incassate durante le attività di sportello, dovranno necessariamente essere custodite dal consegnatario principale dei valori in attesa di spedizione alla cassa centrale. Nessun addetto dovrà custodire nel proprio roller cash tale tipologia di banconote e le stesse dovranno quindi essere oggetto di passaggio al detentore della cassa principale" (doc. 29bis). Ciononostante, l'Audit di Rete ha eseguito un controllo nella prima mattinata del 10.3.2015 sulla giacenza di cassa di spettanza del D. [redacted] (terminale n. H616) constatando la materiale presenza di una banconota da € 500,00 artatamente occultata dal ricorrente nella chiusura contabile della sua cassa del giorno precedente, 9.3.2015, da questi siglata, tramite la registrazione di n. 5 banconote da € 100,00, come risulta nell'allegato n. 9...

In data 12 marzo 2015 il D. [redacted] ha eseguito un prelievo senza assegno di Euro 650,00 annotando sulla relativa contabile cartacea la dicitura "1x100" e "11x50", a significare di aver consegnato al cliente una banconota da € 100,00 e n. 11 banconote da € 50,00 per un totale di € 650,00 (doc. 22), ma registrando nella procedura informatica aziendale l'uscita di una banconota da € 500,00, di una da € 100,00 e di una da € 50,00, per un totale di € 650,00, come risulta dal tracciato delle registrazioni elettroniche della giornata (doc. 23 di parte resistente)".

Dalla semplice lettura della contestazione disciplinare è possibile ritenere infondata l'eccezione sollevata da parte ricorrente sulla nullità del licenziamento per violazione dell'art.7, comma 1, L. 300/1970, ed in particolare per l'omessa affissione del codice disciplinare presso il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa prestata dal ricorrente al momento della contestazione disciplinare e dell'irrogazione della sanzione. Emerge, infatti, che i comportamenti contestati al ricorrente costituiscono gravi violazioni dei doveri fondamentali del lavoratore, ipotesi questa in cui il datore di lavoro sarebbe esonerato dall'obbligo di redazione del codice disciplinare e di sua affissione in luogo accessibile a tutti (Cass. 17763/2004, 10201/2004).

Allo stesso modo risultano infondate le censure di illegittimità del licenziamento per la genericità della contestazione disciplinare e per il difetto di motivazione.



Con riferimento alla prima censura si osserva che la contestazione disciplinare, datata 4.5.2015, è estremamente analitica, risulta composta da quattro pagine, e in essa sono riportate tutte le operazioni irregolari addebitate al ricorrente, con tanto di data delle stesse. Tali elementi hanno, infatti, consentito al ricorrente di difendersi, con la lettera di giustificazioni, nella quale costui, anziché eccepire la genericità delle contestazioni a lui mosse, ne ha dedotto la infondatezza, allegando di non aver agito con dolo ma solo per stanchezza o fretta.

Parimenti infondata è l'eccezione di difetto di motivazione del provvedimento espulsivo, nel quale sono chiarite dettagliatamente le ragioni dello stesso, sia attraverso il rinvio alla lettera di contestazione, sia attraverso un espresso richiamo dei comportamenti contestati al D. [REDACTED] sia mediante il riferimento alle conseguenze che i comportamenti a lui ascritti hanno avuto sul rapporto di lavoro intercorrente tra le parti.

2. Il ricorrente ha, inoltre, dedotto l'illegittimità del licenziamento stante la insussistenza materiale dei fatti a lui contestati, intesa come giuridica irrilevanza degli stessi conseguente all'assoluta mancanza del carattere illecito delle condotte contestate, alla carenza di qualsivoglia atteggiamento antidoveroso nella sua volontà, all'assenza di pregiudizio per la datrice di lavoro; nonché stante la sproporzione tra la sanzione e la condotta tenuta

Anche tali censure appaiono infondate.

Occorre preliminarmente ricordare che il nuovo testo dell'art. 18 L. 300/70, commi 4 e ss., come novellato dalla legge n. 92/2012, introducendo una complessa ed articolata disciplina, ha diversificato i regimi di tutela consentendo l'accesso alla reintegrazione nel posto di lavoro (associata ad una indennità massima di 12 mensilità) *"nelle ipotesi in cui non ricorrano gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili solo con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari"* (comma 4), mentre residua una tutela solo risarcitoria *"nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro"* (comma 5).

Il legislatore ha poi previsto, al successivo comma 6, che *"nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni,*



della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo”.

Alla luce del nuovo impianto normativo e della diversificazione e graduazione delle tutele accordate al lavoratore, in ragione della gravità del vizio invalidante il licenziamento, si impone al giudice di valutare la fondatezza dei profili di censura introdotti dal ricorrente partendo dalla verifica preliminare della fattispecie della insussistenza del fatto prevista dal comma 4 del nuovo art. 18 L. 300/70.

Tanto premesso, e richiamata la contestazione disciplinare mossa al lavoratore, deve stabilirsi cosa si intenda per “fatto” ai sensi dell’art. 18, comma 4, St.lav. e individuare il criterio sulla base del quale fondare la valutazione di insussistenza.

In assenza di parametri normativi di riferimento, si discute se il fatto vada inteso come “fatto materiale”, quale mero accadimento naturalistico, oppure come “fatto giuridico”.

Evidentemente, il primo passaggio del percorso di valutazione e decisione che il giudice è chiamato a compiere è verificare se il fatto contestato dal datore di lavoro e posto a base del provvedimento espulsivo si sia verificato sul piano storico e naturalistico: laddove si accerti che il fatto non si è affatto verificato il giudizio di insussistenza sarà, senz’altro, positivo senza necessità di effettuare ulteriori valutazioni.

Nell’ipotesi in cui l’addebito mosso al lavoratore corrisponda ad una condotta o ad un evento storicamente e naturalisticamente avvenuti, l’accertamento giudiziale non può ritenersi esaurito, ma deve procedere per verificare se quel fatto (condotta attiva o omissiva/evento) abbia un rilievo disciplinare, perché il “fatto” contestato al lavoratore sussiste, ai fini del giudizio in corso, nella misura in cui abbia una consistenza di inadempimento rispetto alle obbligazioni poste a carico del lavoratore.

Poiché il licenziamento disciplinare è ontologicamente un licenziamento fondato sulla colpa del lavoratore, perché possa essere integrato l’illecito disciplinare il fatto deve



configurare un inadempimento contrattuale. E tale valutazione spetta, necessariamente, al giudice.

Ed invero, interpretando il fatto quale mero accadimento materiale, privo di una connotazione giuridica nel senso sopra delineato, si rischierebbe di ritenere "fatto sussistente" qualsiasi comportamento, anche lecito e non integrante alcun profilo di inadempimento, compiuto dal lavoratore e addotto a motivo del licenziamento dal datore di lavoro.

La nozione di fatto rilevante ai fini della operatività del comma 4 dell'art. 18 deve, quindi, comprendere tutti i suoi elementi costitutivi nella loro pienezza (elemento oggettivo e elemento soggettivo, ove richiesto dalla concreta ipotesi sanzionatoria richiamata).

A sostegno dell'opzione ermeneutica qui proposta, si osserva che lo stesso art. 18, comma 4, L. 300/1970 chiede al giudice di valutare se il "*fatto rientri tra le condotte punibili solo con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi*", giudizio che implica necessariamente una qualificazione (non meramente fattuale ma) giuridica del fatto oggetto di contestazione ed un suo raffronto con le previsioni sanzionatorie contrattuali.

Negli stessi termini si è espressa la Corte di Cassazione, motivando che "*con la legge n. 92 del 2012 è stata introdotta una nuova, complessa ed articolata disciplina dei licenziamenti che ancora le sanzioni irrogabili per effetto della accertata illegittimità del recesso o valutazioni di fatto incompatibili non solo con il giudizio di legittimità ma anche con una eventuale rimessione al giudice di merito che dovrà applicare uno dei possibili sistemi sanzionatori conseguenti alla qualificazione del fatto (giuridico) che ha determinato il provvedimento espulsivo*" (Cass. 10550/2013).

Ed ancora ha affermato la Suprema Corte che "*l'insussistenza del fatto di cui all'art. 18 l. n. 300 del 1970, come modificato dalla l. n. 92 del 2012, comprende anche l'ipotesi in cui il fatto sussista ma sia privo di illiceità, poiché la completa irrilevanza giuridica del fatto contestato equivale alla sua insussistenza materiale ed è, pertanto, suscettibile di dare luogo alla tutela reintegratoria*" (Cass. 20540/2015).

Nel caso di specie, tenuto conto delle varie contestazioni mosse al ricorrente, relative ad una serie di irregolarità commesse nell'esercizio della sua attività lavorativa, l'indagine giudiziale deve effettuarsi accertando la sussistenza, nel caso concreto, del profilo oggettivo ed anche soggettivo della condotta, ovvero l'elemento psicologico



dell'intenzionalità quale elemento essenziale e connotante le contestate irregolarità e presupposto necessario affinché l'azione possa assumere rilevanza disciplinare.

Osserva il giudice che è lo stesso ricorrente a riconoscere di aver commesso i fatti a lui addebitati che consistono in una molteplicità di gravi irregolarità, frutto della omessa osservanza, da parte sua, non solo della normativa interna dell'Istituto di credito ma anche della normativa in materia di antiriciclaggio.

Nelle deduzioni difensive alla lettera di contestazione di addebiti (all. 2 di parte ricorrente) il D. [REDACTED] non ha negato di aver commesso i fatti allo stesso addebitati, ma ha allegato di aver agito senza dolo ma solo per stanchezza o fretta.

Risulta, pertanto, provato che le condotte imputate al ricorrente sono state da lui commesse, e che le stesse configurano un inadempimento contrattuale, ossia una violazione delle obbligazioni poste a suo carico, nella specie, una violazione della normativa in materia di antiriciclaggio (Circolare n. 2013/257 e TU sulla Gestione del Contante, che vietano la consegna alla clientela di banconote da € 500,00 e da € 200,00), posta in essere quantomeno con colpa.

Passando all'esame della proporzionalità tra le condotte ascritte e la sanzione irrogata, si osserva che secondo l'orientamento prevalente della giurisprudenza di legittimità, 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 ed 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 ed 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; la valutazione della gravità dell'infrazione e della sua idoneità ad integrare giusta causa di licenziamento si risolve in un apprezzamento di fatto riservato al giudice di merito ed incensurabile in sede di legittimità, se congruamente motivato (Cass. Sez. Lav. 12634/03; 7188/01).

Inoltre, il licenziamento per giusta causa del lavoratore, essendo la più grave delle sanzioni disciplinari, può considerarsi legittimo soltanto se, valutata in concreto ogni circostanza, sia sotto il profilo oggettivo che soggettivo, la mancanza del lavoratore si presenti di tale gravità da fare venir meno l'elemento fiduciario costituente il



presupposto fondamentale della collaborazione tra le parti nel rapporto di lavoro e da rendere ogni altra sanzione inidonea a tutelare l'interesse del datore di lavoro (Cass. 237/03; 6790/02; 2176/00).

Nel settore creditizio, poi, la idoneità del comportamento contestato a ledere il rapporto fiduciario deve essere valutata con particolare rigore ed a prescindere dalla sussistenza di un danno effettivo per il datore di lavoro (Cass. 6609/2003; 5504/2005); ed inoltre, costituiscono giusta causa di licenziamento anche quei comportamenti ed operazioni irregolari che non comportano un lucro patrimoniale diretto per il lavoratore, sempre che essi siano tali da compromettere definitivamente l'affidamento che il datore di lavoro ed i terzi devono poter riporre nella lealtà e nella correttezza dei funzionari bancari (Cass. 19742/2005).

Alla luce dei principi che precedono, ritiene il giudice, conformemente a quanto affermato dal giudice della fase sommaria, che le condotte poste in essere dal ricorrente, e la loro reiterazione nel tempo, siano elementi idonei a ledere il vincolo fiduciario, non solo perché frutto di mancata ottemperanza a regole imposte dal datore di lavoro e dall'intero settore creditizio, ma anche perché idonee a sottrarre al controllo del datore di lavoro la movimentazione di banconote da € 500,00 e da € 200,00

Rispetto a tali condotte, quindi, appare giustificata e proporzionata la decisione del datore di lavoro di irrogare la più grave delle sanzioni disciplinari, fondata sulla ritenuta irreparabile lesione del rapporto fiduciario intercorrente con il lavoratore.

La stessa gravità delle violazioni, l'intuitiva consapevolezza delle regole poste a fondamento degli obblighi del lavoratore nel settore bancario – da parte di un soggetto che ha una notevole pregressa esperienza nel settore, essendo stato assunto nel 1980, - rapportata al contenuto basilare degli adempimenti richiesti e risultati violati nel caso di specie, consente di escludere che le condotte contestate, oggettivamente illecite, siano imputabili all'inesperienza dell'operatore, per giunta inquadrato nella 3^a Area Professionale del CCNL di settore, quella più elevata, alla quale appartengono i lavoratori *“che sono stabilmente incaricati di svolgere in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate da contributi professionali operativi e/o specialistici anche di natura tecnica e/o commerciale e/o amministrativa che richiedono applicazione intellettuale eccedente la semplice diligenza di esecuzione”*.

Da quanto precede deriva che il provvedimento espulsivo è legittimo, avuto riguardo alla gravità dei fatti contestati e alle norme contrattuali e di legge violate dal lavoratore.



Il ricorso, per le ragioni che precedono, deve essere respinto.

La natura delle parti e la complessità delle questioni trattate giustificano l'integrale compensazione delle spese del giudizio.

PQM

- rigetta il ricorso;
- spese compensate.

Si comunichi.

Napoli, 26.7.2016

Il Giudice
Dott.ssa Alessandra Lucarino

