

Corte di Cassazione Sezione Lavoro

Ordinanza 17 aprile 2023 n. 10124

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ESPOSITO Lucia - Presidente

Dott. GARRI Fabrizia - rel. Consigliere

Dott. PAGETTA Antonella - Consigliere

Dott. CASO Francesco G. L. - Consigliere

Dott. MICHELINI Gualtiero - Consigliere

ha pronunciato la seguente:

ORDINANZA

sul ricorso iscritto al n. 37932/2019 R.G. proposto da:

██████████ elettivamente domiciliato in ██████████ presso lo studio dell'avvocato ██████████
rappresentato e difeso dall'avvocato ██████████

- ricorrente -

contro

██████████ SPA, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in
██████████ presso lo studio dell'avvocato ██████████ che lo rappresenta e difende unitamente
all'avvocato ██████████

- controricorrente e ricorrente incidentale -

avverso la SENTENZA della CORTE D'APPELLO di NAPOLI n. 5205/2019 pubblicata il
14/10/2019, R.G. n. 695/2019;

udita la relazione svolta nella Camera di consiglio del 02/12/2022 dal Consigliere Dott. FABRIZIA
GARRI.

RILEVATO Che:

1. ██████████ impugno' il licenziamento intimatogli il 1 luglio 2016 dal ██████████ s.p.a., oggi ██████████ s.p.a., deducendo che le condotte contestate erano giustificate dalle prassi bancarie di riferimento. Chiese percio' che accertata la illegittimita' del recesso la convenuta fosse condannata a reintegrarlo nel posto di lavoro in precedenza occupato ed al risarcimento del danno sofferto.

2. Il Tribunale di Benevento, pur accertata l'illegittimita' del licenziamento, in applicazione della L. n. 300 del 1970, articolo 18, comma 5, come modificata dalla L. n. 92 del 2012, dichiarava risolto il rapporto e condannava la convenuta al pagamento di una indennita' risarcitoria che quantificava in 18 mensilita' di retribuzione oltre interessi e rivalutazione monetaria. All'esito del giudizio di opposizione, proposto da entrambe le parti, il Tribunale confermava la decisione e la Corte di appello di Napoli, investita del reclamo di entrambe le parti, li rigettava e compensava le spese.

3. La Corte territoriale evidenziava che il fatto addebitato al lavoratore non era di aver agevolato una condotta truffaldina tentata ai danni dell'Istituto ma piuttosto quello, pacifico, di avere effettuato interrogazioni tramite il sistema informatico in assenza di qualunque giustificazione cosi' violando l'articolo 9 del Codice Interno di comportamento di Gruppo e l'articolo 6 dello stesso codice che vieta ai dipendenti di effettuare operazioni di tipo contabile su rapporti intestati al coniuge, parenti e/o affini fino al quarto grado (nello specifico dei figli). Rilevava che la circostanza che nella premessa della contestazione si era fatto riferimento alle ragioni che avevano spinto l'Istituto ad effettuare le verifiche nel periodo 1.7.2015-12.2.2016 non comportava che tali circostanze dovessero essere considerate parte integrante della contestazione. Inoltre, osservava che la condotta contestata era rilevante anche perche' integrava una violazione della privacy dei clienti della quale il lavoratore era ben consapevole essendo egli stesso stato designato quale incaricato del trattamento dei dati personali. Quanto alla gravita' della condotta la Corte del reclamo riteneva che la stessa pur integrando un illecito disciplinare non fosse tuttavia cosi' grave da giustificare la risoluzione del rapporto. In primo luogo, perche' il fatto contestato non comprendeva anche lo specifico addebito che fosse funzionale al compimento da parte di terzi di condotte illecite, di tal che il lavoratore non si era potuto difendere sul punto. Inoltre, accertava che la Banca aveva tollerato una prassi che era volta ad accontentare le richieste dei clienti piuttosto che a soddisfare un proprio tornaconto ovvero a divulgare informazioni in danno della Banca. In conclusione, la Corte esclusa la gravita' della condotta riteneva applicabile la tutela indennitaria prevista dalla L. n. 300 del 1970, articolo 18, comma 5, anche se il ricorrente aveva chiesto la tutela dettata dell'articolo 18, comma 4, dello Statuto, osservando che faceva parte della materia del contendere la valutazione di proporzionalita' della sanzione.

4. Per la Cassazione della sentenza ha proposto ricorso ██████████ che ha articolato due motivi. ██████████ s.p.a. ha resistito con controricorso ed ha proposto un contestuale ricorso incidentale affidato ad un unico motivo. Il lavoratore non ha opposto difese al ricorso incidentale ma ha depositato memoria illustrativa. Anche ██████████ s.p.a. ha depositato memoria ai sensi dell'articolo 380 bis.1 c.p.c.. Rinvia la decisione per impedimento del relatore, in vista dell'odierna adunanza il ricorrente principale ha depositato nuovamente la memoria.

CONSIDERATO Che:

5. Con il ricorso principale di [REDACTED] e' denunciata la violazione e falsa applicazione della L. n. 300 del 1970, articolo 18, comma 4, e si deduce che erroneamente il giudice del reclamo, al pari di quello della fase di opposizione, aveva ritenuto che il licenziamento fosse stato irrogato quale sanzione in relazione alle avvenute violazioni del Codice Interno di Comportamento di Gruppo e non, piuttosto, con riguardo ai tentativi di truffa perpetrati in danno della banca con il meccanismo della clonazione degli assegni bancari.

5.1. Sostiene che dalla lettura della lettera di licenziamento emerge evidente che quello era stato il fatto contestato e poi addebitato al ricorrente e che la violazione del Codice Interno costituiva lo stratagemma per escludere la reintegrazione nel posto di lavoro. Sostiene che il tenore letterale della lettera avrebbe dovuto convincere della correttezza di tale ricostruzione e condurre a riconoscere la tutela reintegratoria richiesta. Inoltre, se realmente si fosse voluta addebitare al lavoratore la violazione del Codice di Comportamento si sarebbe dovuto contestare ogni singola richiesta effettuata e non, come avvenuto, solo quelle connesse agli episodi di clonazione bancaria. Insiste nell'affermare che sarebbe stata accertata la completa irrilevanza giuridica del fatto contestato e pertanto la sua insussistenza con diritto del lavoratore a beneficiare della tutela reintegratoria.

6. Con il secondo motivo di ricorso e' denunciato l'omesso esame di un fatto decisivo in relazione all'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 5. Il ricorrente deduce che la Corte di merito avrebbe omesso di valutare che la condotta ove pure ritenuta disciplinarmente rilevante sarebbe stata punita con sanzione conservativa sicche' il licenziamento sarebbe in ogni caso sproporzionato e discriminatorio. Osserva inoltre che in relazione ai fatti accertati in giudizio non gli era stato consentito di giustificarsi e difendersi poiche' era in malattia per infortunio. In relazione a tale circostanza la sentenza avrebbe omesso ogni pronuncia. Insiste infine nel ribadire che la sproporzione della sanzione avrebbe dovuto convincere la Corte per l'applicazione della tutela maggiore richiesta.

7. Con il ricorso incidentale e' denunciata la violazione o falsa applicazione della L. n. 300 del 1970, articolo 18, e dell'articolo 2119 c.c., in relazione all'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 3.

7.1. Si deduce infatti che la Corte di merito pur avendo accertato che il [REDACTED] aveva effettuato interrogazioni tramite il sistema informatico in assenza di qualunque giustificazione, cosi' consapevolmente violando l'articolo 9 del Codice di comportamento interno del Gruppo, e contabilizzato operazioni riferibili ai figli in spregio a quanto disposto dall'articolo 6 dello stesso Codice, pur avendo accertato la potenzialita' lesiva di tali condotte, ha poi escluso che fossero sufficientemente gravi da giustificare la risoluzione per giusta causa del rapporto di lavoro.

7.2. Sostiene la Banca che la Corte di merito avrebbe trascurato di considerare che, proprio in ragione dell'intensita' del vincolo fiduciario connesso alle mansioni svolte ed al grado di affidamento che esse richiedono, la violazione avrebbe dovuto essere valutata con particolare rigore. Ad avviso della ricorrente, infatti, anche a prescindere dall'esistenza di tentativi di clonazione connessi agli accessi illegittimi contestati, comunque la condotta accertata, astrattamente sussumibile nell'ipotesi di reato

dettata dall'articolo 615 ter c.p.p. (accesso abusivo a sistema informatico o telematico), integrava una giusta causa di licenziamento. Tanto sarebbe bastato per escludere l'esistenza di una prassi tollerata che, comunque, non può costituire un limite alla rilevanza di una condotta avente rilievo penale. Osserva poi che il fatto che non sarebbe risultata accertata una successiva truffa non priverebbe di rilievo disciplinare la condotta comunque accertata ed illecita. Pertanto, ritiene che, anche a prescindere dall'insussistenza di un concorso nell'attività di clonazione degli assegni, la condotta accertata integrerebbe comunque una giusta causa di licenziamento. Erroneamente, quindi, la Corte avrebbe trascurato di tenere conto delle altre condotte addebitate al (OMISSIS) (in particolare la massiccia operatività sui conti correnti dei congiunti), che violavano le norme di comportamento dettate dal citato Codice, che avrebbero dovuto essere valutate unitamente all'abusivo ed ingiustificato accesso ai conti correnti di clienti.

8. Preliminarmente, e con riguardo al denunciato mancato rispetto da parte della controricorrente e ricorrente incidentale del protocollo d'intesa fra la Corte di cassazione e il Consiglio nazionale forense con riguardo ai criteri di schematicità e sinteticità degli atti, va qui ribadito che con tale Protocollo non si radicano sanzioni processuali di nullità, improcedibilità o inammissibilità che non trovino anche idonea giustificazione nelle regole del codice di rito (cfr. Cass. 29/07/2021 n. 21831). Pertanto, per soddisfare il requisito imposto dall'articolo 366 c.p.c., comma 1, n. 3, il ricorso per cassazione deve indicare, in modo chiaro ed esauriente i fatti di causa da cui devono risultare le reciproche pretese delle parti con i presupposti di fatto e le ragioni di diritto che le giustificano in modo da consentire al giudice di legittimità di avere la completa cognizione della controversia e del suo oggetto senza dover ricorrere ad altre fonti e atti del processo (cfr. Cass. 03/11/2020 n. 24432) e nella specie l'atto soddisfa detti requisiti.

9. Tanto premesso appare logicamente preliminare l'esame del ricorso incidentale che mira a ribaltare la decisione che ha escluso l'esistenza di una giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro.

9.1. A tal riguardo va in primo luogo osservato che la questione della riferibilità della condotta contestata ad una specifica fattispecie penale è nuova poiché non risulta essere stata sollevata nella fase sommaria o in quella di opposizione. Si tratta di questione che presuppone specifici accertamenti di fatto e l'accertamento del giudice va al di là della mera sussunzione in una fattispecie piuttosto che in un'altra cui il giudice può procedere sulla base dei fatti allegati ed accertati anche d'ufficio.

9.2. Ricondotta la censura nel suo più ristretto ambito di ammissibilità questa si risolve in una diversa e più favorevole ricostruzione dei fatti che si oppone a quella altrettanto plausibile e aderente alle circostanze accertate della Corte di merito che nell'escludere l'esistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo di risoluzione del rapporto ha valutato le condotte accertate sulla base di standard ragionevoli e condivisibili.

9.3. I concetti di giusta causa di licenziamento e di proporzionalità della sanzione disciplinare costituiscono clausole generali, vale a dire disposizioni di limitato contenuto, che richiedono di essere concretizzate dall'interprete tramite la valorizzazione sia di fattori esterni relativi alla coscienza

generale, sia di principi tacitamente richiamati dalla norma, quindi mediante specificazioni che hanno natura giuridica e la cui disapplicazione e' deducibile in sede di legittimita' come violazione di legge, a condizione pero' che la contestazione in tale sede contenga una specifica denuncia di incoerenza del giudizio rispetto agli "standards" esistenti nella realta' sociale e non si traduca, come invece accade nella specie, in una richiesta di accertamento della concreta ricorrenza degli elementi fattuali che integrano il parametro normativo, accertamento che, invece, e' riservato ai giudici di merito (cfr. Cass. n. 7426 del 2018).

9.4. Quanto alla valutazione della sproporzione della sanzione rispetto alla condotta accertata, ritiene il Collegio che la Corte di merito, correttamente applicando i principi affermati da questo giudice di legittimita' (cfr. Cass. n. 24619 del 2019), ha verificato la condotta del lavoratore con riguardo agli obblighi di diligenza e fedelta' ed alla luce del "disvalore ambientale" che la stessa poteva assumere. Ne ha verificato in concreto il rilievo con riguardo alla posizione professionale rivestita ed all'impatto sugli altri dipendenti dell'impresa. Ha accertato che la condotta, pur censurabile, era risultata in qualche modo tollerata ed ha percio' ridimensionato il suo impatto sui comportamenti di altri dipendenti.

9.5. Si tratta di accertamento di fatto che non si espone alle censure che vengono mosse. D'altronde in tema di licenziamento per giusta causa, l'accertamento dei fatti ed il successivo giudizio in ordine alla gravita' e proporzione della sanzione espulsiva adottata sono demandati all'apprezzamento del giudice di merito, che - anche qualora riscontri l'astratta corrispondenza dell'infrazione contestata alla fattispecie tipizzata contrattualmente - e' tenuto a valutare la legittimita' e congruita' della sanzione inflitta, tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda, con giudizio che, se sorretto da adeguata e logica motivazione, e' incensurabile in sede di legittimita' (cfr. Cass. n. 26010 del 2018).

10. Venendo all'esame del ricorso principale questo non puo' essere accolto per le ragioni di seguito esposte.

10.1. Il primo motivo nel dolersi della tutela applicata suggerisce un'errata interpretazione della lettera di licenziamento, che a suo dire contiene un richiamo alla violazione del Codice Interno di Comportamento di Gruppo strumentale proprio al condizionamento della tutela applicabile ove il lavoratore avesse dimostrato, come nel caso era avvenuto, la sua estraneita' alle truffe perpetrate in danno della banca con il meccanismo della clonazione degli assegni bancari. Osserva al riguardo il Collegio che, anche a voler tralasciare i profili di inammissibilita' del ricorso che si limita a trascrivere solo brevi passi della lettera di licenziamento, con la censura non sono denunciati i parametri di interpretazione del documento che si assumono essere stati violati dalla Corte di merito che al di la' della loro specifica indicazione numerica con riferimento agli articoli 1362 c.c. e segg., non sono neppure desumibili dalla complessiva lettura del motivo, e se ne oppone una interpretazione diversa e contrapposta rispetto a quella del tutto plausibile della Corte di merito. La tutela applicata dalla sentenza impugnata, poi, e' conseguente all'esclusione, in via interpretativa, dell'esistenza di una contestazione di una condotta finalizzata a truffare il datore di lavoro ed alla sproporzione della sanzione applicata rispetto alla condotta accertata. Ne' risulta che la condotta contestata fosse in qualche modo ascrivibile ad una fattispecie punita dal contratto con sanzione conservativa

(circostanza questa neppure allegata) con la conseguenza che derivando l'illegittimità del licenziamento dall'accertata sproporzione della sanzione la tutela applicabile è proprio quella dettata dall'articolo 18 comma 5 dello Statuto.

10.2. Il secondo motivo, che denuncia l'omesso esame di un fatto decisivo in relazione all'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 5, è inammissibile sotto vari profili. In primo luogo perché in violazione dell'articolo 348 ter c.p.c., comma 5, è censurata con un vizio di motivazione una decisione che ha confermato la decisione di primo grado ed il ricorrente trascura indicare le ragioni di fatto poste a base, rispettivamente, della decisione di primo grado e della sentenza di rigetto dell'appello, per dimostrare che esse sono tra loro diverse (cfr. per tutte Cass. 22/12/2016 n. 26774, 06/08/2019 n. 20994). In secondo luogo, perché la questione posta nella seconda parte della censura (che sui fatti provati il lavoratore non è stato sentito per giustificarsi poiché era in malattia per infortunio e dunque non si era potuto difendere) risulta nuova poiché, se effettivamente la sentenza non affronta affatto il tema, il ricorrente avrebbe dovuto chiarire in che sede ed in che termini era stata effettivamente posta.

10.3. In conclusione, entrambi i ricorsi devono essere rigettati. L'esito complessivo della lite giustifica la compensazione tra le parti delle spese del giudizio di legittimità.

Ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica n. 115 del 2002, articolo 13, comma 1 quater, va dato atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento da parte del ricorrente principale e del ricorrente incidentale dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso principale e del ricorso incidentale a norma dell'articolo 13, comma 1 bis, del citato D.P.R., se dovuto.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso principale ed il ricorso incidentale. Compensa tra le parti le spese del giudizio di legittimità. Ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica n. 115 del 2002, articolo 13, comma 1 quater va dato atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento da parte del ricorrente principale e del ricorrente incidentale dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso principale e del ricorso incidentale a norma dell'articolo 13, comma 1 bis, del citato D.P.R., se dovuto.