

Licenziamento per giusta causa di un cassiere di banca (Cass., n. 23598/2013)

Autore: Staiano Rocchina

In: Diritto del lavoro, Giurisprudenza commentata

Massima

Il giudizio di proporzionalità, l'adeguatezza, della sanzione disciplinare (demandato al giudice di merito e non sindacabile in cassazione se non sotto il profilo del difetto di motivazione), qualora abbia ad oggetto la sanzione massima del licenziamento, deve essere volto ad accertare se i fatti ascritti al dipendente sono di gravità tale, tenuto conto della natura dell'impresa, dell'attività all'interno di essa svolta e delle mansioni del dipendente, da compromettere irrimediabilmente il necessario rapporto di fiducia, laddove l'assenza di documento o di serio pericolo di documento alla sfera patrimoniale del datore di lavoro non è elemento decisivo per escludere il venir meno del rapporto di fiducia

1. Questione

La Corte di appello confermava la legittimità del licenziamento al lavoratore, dipendente presso l'Agenzia, già dichiarata con sentenza del Tribunale per l'emissione di assegni protestati tratti sul c.c. presso la detta Agenzia intestato al Condominio, respingendo l'appello del lavoratore. La Corte territoriale rilevava la obiettiva gravità del comportamento tenuto dal C. tenuto conto anche delle mansioni espletate di cassiere ed osservava che la sindrome sofferta dall'appellante di compulsione all'acquisto appariva non pertinente per giustificare il comportamento contestato in quanto l'emissione degli assegni era avvenuta molto tempo dopo (anni) dall'acquisto compulsato. Peraltro il lavoratore aveva spiegato diversamente in primo grado il proprio comportamento allegando di aver dovuto pagare delle rate con una finanziaria. Inoltre il lavoratore in occasione di precedenti contestazioni non aveva mai allegato di soffrire di tale sindrome, ma

si era giustificato in relazione alla necessità di coprire posizioni debitorie dovute a propri errori di valutazione. Tenuto conto della mansioni svolte il fatto era certamente idoneo a minare il rapporto fiduciario posto che poteva ledere anche l'affidamento dei clienti nella Banca e nella correttezza dei suoi funzionari.

Viene proposto ricorso per cassazione dal lavoratore, il quale è stato rigettato.

2. Licenziamento per giusta causa e proporzione con il fatto contestato

In punto di diritto, vale ricordare il principio, più volte affermato dalla giurisprudenza di legittimità, per cui nel settore del credito assume particolare rilievo l'elemento fiduciario, considerato il ruolo peculiare dell'essenziale affidamento che il datore di lavoro, ed anche il pubblico, debbono poter riporre nella lealtà e correttezza dei funzionari. Nell'ipotesi del dipendente di un istituto di credito, l'idoneità del comportamento contestato a ledere il rapporto fiduciario deve essere valutata con particolare rigore ed anche a prescindere dalla sussistenza di un danno effettivo per il datore di lavoro (v. ex plurimis, Cass. n. 7193 del 1991, n. 5332 del 2002, nn. 321 e 444 del 2003, nn. 7724 del 2004, nn. 5504, 11674, 12263 e 19742 del 2005). 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 (v., in tal senso, tra le più recenti, Cass. 17514 del 2010).

L'indagine sulla fondatezza della giusta causa (o del giustificato motivo) richiedeva dunque di stabilire se, stante la permanenza del nesso tra movimentazione del conto corrente intestato (o cointestato) e obbligo di conformare il proprio comportamento (anche extralavorativo) ai doveri di correttezza e buona fede nei

confronti dell'azienda, onde non pregiudicare gli interessi e gli scopi della stessa, il dipendente avesse posto in essere azioni o omissioni disciplinarmente rilevanti o comunque comportamenti idonei ad aggirare l'osservanza delle normative richiamate o ad ostacolarne l'applicazione e, in caso di riscontro positivo, stabilire l'eventuale idoneità delle stesse, singolarmente o unitariamente considerate, a incidere sul vincolo fiduciario alla stregua dei principi giurisprudenziali sopra riferiti, dovendo pure considerarsi che l'osservanza scrupolosa delle procedure non è fine a se stessa, ma è preordinata ad assicurare il buon andamento dell'impresa.

3. Orientamento giurisprudenziale: licenziamento per giusta causa e cassiere della banca

La giusta causa di licenziamento di un cassiere di banca, affidatario di somme anche rilevanti, dev'essere apprezzata con riguardo non soltanto all'interesse patrimoniale della datrice di lavoro ma anche, sia pure indirettamente, alla potenziale lesione dell'interesse pubblico alla sana e prudente gestione del credito. Priva di rilievo risulta la deduzione del ricorrente in ordine alla esistenza ed alla efficacia scriminante della prassi aziendale invocata dal lavoratore (Cass. civ., Sez. lavoro, 28/03/2013, n. 7819).

In tema di licenziamento per giusta causa, quando vengano contestati al dipendente diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare, pur dovendosi escludere che il giudice di merito possa esaminarli atomisticamente, attesa la necessaria considerazione della loro concatenazione ai fini della valutazione della gravità dei fatti, non occorre che l'esistenza della "causa" idonea a non consentire la prosecuzione del rapporto sia ravvisabile esclusivamente nel complesso dei fatti ascritti, ben potendo il giudice - nell'ambito degli addebiti posti a fondamento del licenziamento dal datore di lavoro - individuare anche solo in alcuni o in uno di essi il comportamento che giustifica la sanzione espulsiva, se lo stesso presenti il carattere di gravità richiesto dall'art. 2119 c.c. (Nella specie, relativa a due condotte di appropriazione indebita, contestate ad un cassiere di banca, e posta in essere mediante doppia contabilizzazione di addebiti sul conto corrente dei clienti, la S.C., nell'affermare il principio di cui alla massima, ha ritenuto la correttezza della decisione della corte territoriale che, pur avendo escluso la riferibilità del primo episodio

al lavoratore licenziato, ha valutato il secondo episodio sufficiente a minare definitivamente il vincolo fiduciario nei confronti del dipendente). (Cass. civ., Sez. lavoro, 02/02/2009, n. 2579).

In tema di licenziamento per giusta causa, l'operazione valutativa compiuta dal giudice di merito nell'applicare clausole generali come quella dell'art. 2119 c.c. non sfugge ad una verifica in sede di giudizio di legittimità. In particolare, è censurabile il metodo applicativo seguito dal giudice di merito che, nel valutare, come nella specie, la legittimità del licenziamento di un cassiere di banca, (allontanatosi dallo sportello lasciando la cassa incustodita o noncurante della presenza di pubblico in sala), abbia ritenuto eccessiva la sanzione disciplinare irrogata così sindacando il potere imprenditoriale di graduazione senza far riferimento ad alcuna norma di diritto o clausola contrattuale o motivare l'irragionevolezza della scelta imprenditoriale, nel contempo ignorando specifiche violazioni delle regole sul maneggio di denaro, desumibili dal d.lgs. 385/1993 e sostituendole con non meglio specificate regole di buon senso, inidonee ad assicurare la conservazione del denaro dei clienti e della banca. (Cass. civ., Sez. lavoro, 13/08/2008, n. 21575).

In tema di licenziamento per giusta causa, spetta unicamente al giudice del merito - e non può essere sindacato in sede di legittimità se sorretto da motivazione congrua ed immune da vizi - l'accertamento, compiuto autonomamente e senza vincoli derivanti dall'esito del giudizio penale, che il fatto addebitato sia di gravità tale da integrare gli estremi della fattispecie di cui all'art. 2119 c.c., fermo restando che, nell'ipotesi del dipendente di un istituto di credito, l'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. (Nella specie la Corte Cass. ha confermato - pur correggendone la motivazione nella parte in cui aveva ritenuto possibile l'indagine solo sull'esistenza della colpa avendo il giudice penale escluso il dolo - la sentenza di merito che aveva ritenuto giustificato per colpa gravissima il licenziamento di un cassiere di banca per aver versato l'importo di un mutuo ad uno solo dei due cointestatari) (Cass. civ., Sez. lavoro, 14/03/2005, n. 5504).

Il giudizio di proporzionalità, l'adeguatezza, della sanzione disciplinare (demandato al giudice di merito e non sindacabile in cassazione se non sotto il profilo del difetto di motivazione), qualora abbia ad oggetto la sanzione massima del licenziamento, deve essere volto ad accertare se i fatti ascritti al dipendente sono di

gravità tale, tenuto conto della natura dell'impresa, dell'attività all'interno di essa svolta e delle mansioni del dipendente, da compromettere irrimediabilmente il necessario rapporto di fiducia, laddove l'assenza di documento o di serio pericolo di documento alla sfera patrimoniale del datore di lavoro non è elemento decisivo per escludere il venir meno del rapporto di fiducia. (Nel caso di specie, la S.C. ha confermato la sentenza di merito che aveva ritenuto legittimo il licenziamento di un cassiere di banca il quale aveva rilasciato quietanze di pagamento di un prestito senza registrare il versamento delle somme e trattenendo indebitamente le stesse per un certo periodo di tempo, anche se gli importi trattenuti non erano tali, in sé, da poter danneggiare considerevolmente il datore di lavoro) (Cass. civ., Sez. lavoro, 23/04/2004, n. 7724).

Rocchina Staiano

Dottore di ricerca; Docente all'Univ. Teramo; Docente formatore accreditato presso il Ministero di Giustizia e Conciliatore alla Consob con delibera del 30 novembre 2010; Avvocato. E' stata Componente della Commissione Informale per l'implementamento del Fondo per l'Occupazione Giovanile e Titolare di incarico a supporto tecnico per conto del Dipartimento della Gioventù.

<https://www.diritto.it/licenziamento-per-giusta-causa-di-un-cassiere-di-banca-cass-n-235982013/>