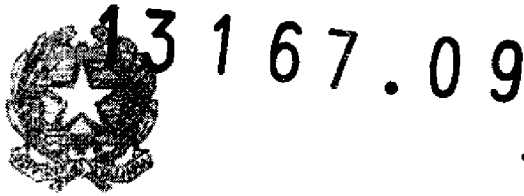


ESENTE REGISTRAZIONE - ESENTE BOLLI - ESENTE DIRITTI



- 8 GIU. 2009

Oggetto

LAVORO

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

R.G.N. 12312/2007

SEZIONE LAVORO

Cron. 13167

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep.

- Dott. GUGLIELMO SCIARELLI - Presidente - Ud. 24/03/2009
- Dott. PASQUALE PICONE - Consigliere - PU
- Dott. PAOLO STILE - Consigliere -
- Dott. ANTONIO IANNIELLO - Consigliere -
- Dott. BRUNO BALLETTI - Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 12312-2007 proposto da:

D.C.C.

, elettivamente domiciliato in ROMA, PIAZZALE CLODIO 14, presso lo studio dell'avvocato VALLEBONA ANTONIO, che lo rappresenta e difende, giusta mandato a margine del ricorso;

- *ricorrente* -

contro

2009

1015

BANCA ANTONVENETA S.P.A., (già denominata Banca Antoniana Popolare Veneta S.p.A.), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA PO 25/B, presso lo studio dell'avvocato PESSI ROBERTO, che la rappresenta e

difende, giusta mandato a margine del controricorso;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 7296/2006 della CORTE D'APPELLO

di ROMA, depositata il 02/02/2007 R.G.N. 9379/05;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica

udienza del 24/03/2009 dal Consigliere Dott. BRUNO

BALLETTI;

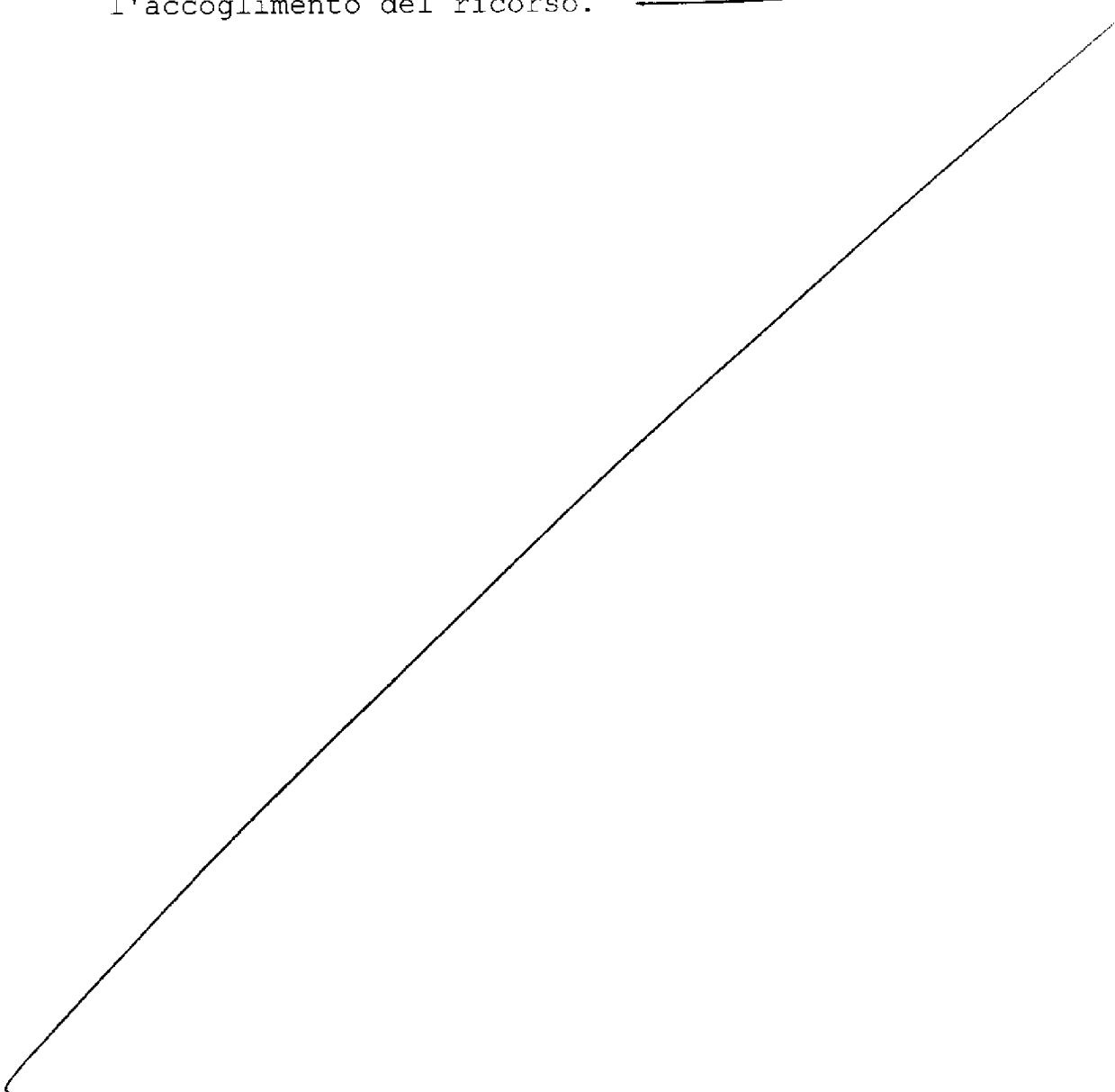
udito l'Avvocato VALLEBONA ANTONIO;

udito l'Avvocato MARCO RIGI LUPERTI *per delega;*

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore

Generale Dott. MARCELLO MATERA, che ha concluso per

l'accoglimento del ricorso. _____



Svolgimento del processo

Con ricorso *ex* art. 414 cod. proc. civ. dinanzi al Tribunale-Giudice del lavoro di Roma **D.C.C.**

conveniva in giudizio la s.p.a. BANCA ANTONIANA POPOLARE VENETA (in acronimo BAPV) - alle cui dipendenze aveva prestato lavoro con la qualifica di "quadro D "" e con le mansioni di "preposto" all'agenzia n. (omissis) - deducendo di essere stato licenziato per giusta causa con lettera in data 29 aprile 2004 e di ritenere illegittimo il licenziamento e chiedendo all'adito Giudice del lavoro di voler dichiarare l'illegittimità del licenziamento (in ragione della tardività della contestazione disciplinare e, comunque, della infondatezza degli addebiti) con ogni relativa conseguenza reintegratoria e risarcitoria.

Si costituiva a giudizio la BAPV che impugnava integralmente la domanda attorea e ne chiedeva il rigetto.

Il Tribunale di Roma, con sentenza del 30 giugno 2005, respingeva il ricorso e - a seguito di impugnativa del **D.C.** e ricostituitosi il contraddittorio - la Corte di appello di Roma, con

sentenza del 2 febbraio 2007, respingeva l'appello compensando tra le parti le spese del grado.

Per la cassazione di tale sentenza

D.C.C.

propone ricorso affidato a due motivi.

L'intimata s.p.a BANCA ANTONIANA POPOLARE VENETA resiste con controricorso.

Entrambe le parti hanno depositato memoria ex art. 378 cod. proc. civ..

MOTIVI DELLA DECISIONE

I - Con il primo motivo di ricorso il ricorrente - denunciando "violazione dell'art. 2119 cod. civ. e dell'art. 7 della legge n. 300/1970 per avere erroneamente negato la tardività della contestazione dell'addebito e del conseguente licenziamento" - formula il seguente quesito di diritto: <<se il datore di lavoro possa attendere tre mesi per contestare al dipendente fatti già precisamente accertati mediante relazione ispettiva giustificando tale lasso di tempo con la sola esigenza di valutare tali fatti, come erroneamente ritenuto dalla sentenza impugnata, oppure se un intervallo di tre mesi tra la precisa conoscenza dei fatti accertati con la definitiva relazione ispettiva e la contestazione dei fatti stessi renda

tardiva tale contestazione a prescindere dalla quantità e qualità degli illeciti, che può incidere sulla durata dell'ispezione ma non sulla tempestività della successiva contestazione, come sostenuto nel presente motivo di ricorso".

Con il secondo motivo di ricorso il ricorrente - denunciando "insufficienza ed illogicità della motivazione per avere ritenuto giustificato il licenziamento, sistematicamente svalutando le ragioni di esse ricorrenti e privilegiando aprioristicamente le versioni della Banca così affermando con giusta causa inesistente" - rileva criticamente che <<il licenziamento di esso ricorrente era palesemente ingiustificato, essendo frutto del tentativo della Banca di addossare al direttore della filiale scostamenti da prescrizioni formali sempre consentiti e incentivati per accrescere i profitti e, poi, iniquamente disconosciuti e demonizzati solo per gli affari rivelatisi non convenienti, sicchè la sentenza impugnata, prima di ritenere giustificato il licenziamento, avrebbe dovuto pretendere dalla Banca la prova sulla normale operatività del ricorrente onde verificare che le operazioni contestate non ne avessero molte altre ex ante



identiche e mai contestate perché risultate *ex post* convenienti>>.

II - Il primo motivo di ricorso come dianzi proposto appare meritevole di accoglimento.

II/a - Al riguardo, nell'ambito del procedimento disciplinare regolato dall'art. 7 della legge n. 300/1970, è da rilevarsi - in linea generale - che la contestazione deve avvenire in immediata connessione temporale con il fatto disciplinamente rilevante, con la precisazione che il requisito dell'immediatezza ha da essere interpretato con ragionevole elasticità, ma, comunque, in maniera da evitare che il datore di lavoro possa ritardare la contestazione in modo da rendere difficile la difesa da parte del lavoratore (cfr. Cass. n. 5423/1989, Cass. n. 3845/1987); in particolare, nel licenziamento per motivi disciplinari, il difetto di immediatezza della contestazione pone in evidenza la carenza di uno dei requisiti prescritti dalla legge per intimare validamente il licenziamento per giusta causa, *id est* la concreta assenza di un fatto "che non consenta la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto" secondo la formulazione dell'art. 2119 cod. civ..

Il principio dell'immediatezza della contestazione degli addebiti trova il suo fondamento nell'art. 7 cit. (terzo e quarto comma) che riconosce al lavoratore incolpato il diritto di difesa; che deve essere garantito nella sua effettività, soprattutto, nel senso di una contestazione ad immediato ridosso dei fatti contestati, si da poter consentire al lavoratore l'allestimento del materiale difensivo (documentazione, testimonianze, ecc.) per poter contrastare nel modo più appropriato il contenuto delle accuse rivoltegli dal datore di lavoro - tutto ciò senza considerare il giusto "affidamento" del prestatore, nel caso di ritardo nella contestazione, che il fatto "incriminabile" possa non avere rivestito una connotazione <<disciplinare>> dato che l'esercizio del potere disciplinare non è, per il datore di lavoro, un obbligo, bensì una facoltà -.

A questo si aggiunge quanto viene riconosciuto in dottrina sulla necessità di usare - quale chiave di lettura dell'esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro (a cui l'ordinamento, vale evidenziarlo, ha riconosciuto la facoltà del tutto peculiare di irrogare "pene private" al prestatore di lavoro) - il principio della "buona fede" al



fine di evitare che sanzioni disciplinari irrogate senza consentire all'incolpato un effettivo diritto di difesa (o rendendo difficile l'esercizio dello stesso) si pongano non solo come violazione della cennata norma di legge, ma anche quale trasgressione *in re ipsa* della buona fede [che è la matrice fondativa dei doveri sanciti dall'art. 7 cit. e, anche, dall'art. 2106 cod. civ. (relativamente alla "proporzionalità" delle sanzioni): norme poste dall'ordinamento per riequilibrare ex art. 3, capoverso, Cost. la posizione delle parti impegnate nel rapporto di lavoro solo formalmente in situazione paritaria in quanto, nella realtà effettuale, il lavoratore adempie alla propria obbligazione in posizione di subordinazione (*scilicet*, "soggezione") rispetto alla controparte contrattuale].

Nella specie, l'affidamento legittimo del lavoratore - derivante, dall'applicazione di specifica norma e del principio della buona fede - non può essere "deluso" (cioè, posto nel nulla) da una tardiva contestazione disciplinare e tale vizio nel non corretto esercizio "di fatto" del potere determina, conseguentemente, una preclusione nel legittimo esercizio del medesimo potere datoriale e

rende invalida la sanzione irrogata in contrasto con il principio dell'immediatezza.

In giurisprudenza l'applicazione del cennato principio è stata "temperata" nel senso che l'immediatezza della contestazione dell'addebito deve essere intesa in "una accezione "relativa", essendo compatibile con un intervallo di tempo necessario al datore di lavoro per il preciso accertamento delle infrazioni commesse dal prestatore (cfr., *ex plurimis*, Cass. n. 11095/1997). Proprio l'estensione giudiziaria dell'applicazione del principio dell'immediatezza "in senso relativo" ha molto spesso svuotato di efficacia il principio stesso, sicchè siffatta applicazione ha finito per diventare una formula dissimulante un'escogitazione giudiziale certamente incompatibile con la norma (*id est*, in violazione della) dell'art. 7 della legge n. 300/1970 ed anche con l'esigenza di una razionale amministrazione dei rapporti contrattuali secondo "buona fede". Di conseguenza, tra l'interesse del datore di lavoro di prolungare le indagini senza uno specifico motivo obiettivamente valito [con onere probatorio a suo carico (cfr. Cass. n. 8200/2000)] e il diritto del lavoratore ad una pronta effettiva difesa, non vi è dubbio che



debba prevalere la seconda posizione; così nel caso in cui il datore di lavoro rinvi la contestazione al fine di utilizzare l'eventuale reiterazione dell'infrazione come elemento di maggiore gravità per l'irrogazione della sanzione; parimenti quando il datore, a causa di sue carenze organizzative o di sue colpose omissioni, ritardi indebitamente la contestazione disciplinare.

In definitiva, quanto ritenuto dalla giurisprudenza in merito alla "ragionevole elasticità", con cui è da interpretarsi il requisito della immediatezza deve essere precisato nel senso che il giudice deve applicare il "principio dell'immediatezza" a norma dell'art. 7 della legge n. 300/1970 - valutando, altresì, il comportamento del datore di lavoro alla stregua degli artt. 1375 e 1175 cod. civ. - e può dallo stesso eccezionalmente discostarsi indicando correttamente (sempre nell'ambito della cennata normativa) le ragioni che lo hanno indotto a non ritenere illegittima una contestazione fatta non a ridosso immediato dell'infrazione.

II/b - Tanto rimarcato in linea di principio, nella fattispecie in esame è risultato incontrovertito che:

1) l'indagine ispettiva svolta dalla Banca per accertare le infrazioni disciplinari a carico dal



D.C. è iniziata in data 17 giugno 2003 e si è conclusa il 15 luglio 2003 (e, quindi, è durata circa un mese); 2) l'Ispettorato della Direzione Generale ha trasmesso il verbale concernente tale indagine con nota del 19 settembre 2003 (a distanza di oltre due mesi); 3) la cennata nota è pervenuta alla (stessa) Direzione Generale della Banca in data 2 ottobre 2003 (quindi, sono occorsi circa 15 giorni per la trasmissione di una nota tra due uffici o servizi della stessa Banca); 4) la contestazione disciplinare datata 2 gennaio 2006 del "Dipartimento Risorse Umane della Direzione Generale" è pervenuta al **D.C.** il **12 gennaio 2004** [quindi, dopo oltre **tre mesi** dalla cognizione delle risultanze delle indagini ispettive (svolta da un "servizio" della Direzione Generale) da parte di altro "servizio" dello stesso Direzione Generale e dopo circa sei mesi dal termine effettivo dell'indagine ispettive); 5) il licenziamento in tronco per giusta causa è stato intimato il **13 aprile 2004**.

Dalla scansione delle summenzionate date concernenti i diversi momenti del procedimento disciplinare emerge, pertanto, che la contestazione disciplinare è avvenuta non immediatamente a



ridosso dagli accertamenti delle "irregolarità" commesse dal ricorrente. In particolare, le infrazioni disciplinari emerse dall'ispezione terminata il 15 luglio 2003 risultano essere state contestate solo a distanza di circa sei mesi e comunque ove si voglia considerare la data nella quale le risultanze dell'indagine ispettiva sono pervenute alla cognizione di altro "servizio" della stessa Direzione Generale della Banca (nella cui struttura rientrava pursempre il "Servizio ispettorato della Direzione Generale" come definito dalla sentenza di primo e di secondo grado), dopo oltre tre mesi: ritardo nelle contestazioni in ogni caso sicuramente eccessivo e che fa obiettivamente ritenere che la Banca datrice di lavoro non abbia rispettato il principio dell'immediatezza della contestazione nell'instaurare il procedimento disciplinare nei confronti del proprio dipendente (conclusosi, poi, con una sanzione che "non consentiva la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto").

Ma la Corte di appello di Roma - per statuire la legittimità della sanzione disciplinare come dinanzi irrogata - ha argomentato che «il criterio di immediatezza va inteso in senso relativo

dovendosi tener conto della specifica natura dell'illecito disciplinare, nonché del tempo occorrente per l'espletamento delle indagini tanto maggiore quanto più è complesso l'organizzazione aziendale: in sostanza il principio della immediatezza della contestazione dell'addebito ben può essere compatibile con un intervallo di tempo necessario, in relazione al caso concreto e alla complessità dell'organizzazione del datore di lavoro, ad un'adeguata valutazione della gravità dell'addebito da muovere al dipendente>>.

Le argomentazioni addotte dalla Corte territoriale per rifarsi alla equivoca formula della "relatività del requisito dell'immediatezza della contestazione disciplinare" non sono condivisibili in quanto: **a)** il <<tener conto della specifica natura dell'illecito disciplinare in relazione al caso concreto>> costituisce una argomentazione pleonastica (se non tautologica) connessa ad ogni infrazione disciplinare e non può certo sovvertire quelle che sono le regole del procedimento disciplinare e, in primo luogo, il principio di immediatezza della contestazione; **b)** sotto l'ulteriore profilo, non è consentito che la ipotizzata complessità dell'organizzazione



aziendale, con la conseguente pretesa necessità di coordinamento tra i vari uffici, faccia ritardare indebitamente la contestazione disciplinare, non potendo difficoltà o carenze organizzative pregiudicare il diritto del lavoratore a una pronta effettiva difesa, perché in caso contrario la istituzione di una miriade di strutture (si pensi ad aziende di ben più rilevanti dimensioni della Banca in questione) potrebbe procrastinare *ad libitum* l'instaurazione di un procedimento disciplinare; **c)** la "complessità dei comportamenti irregolari accertati in sede ispettiva" poteva incidere, al massimo, sulla durata della ispezione, ma - una volta individuate in sede ispettiva le infrazioni - non poteva certo giustificare la tardività della relativa contestazione; **d)** l'argomento della «concessione al dipendente di un termine di difesa più lungo di quello ordinario» è stato definito nella stessa sentenza impugnata "*ad colorandum*", sicché sulla irrilevanza dello stesso per tentare di corroborare la cd. relatività del requisito dell'immediatezza non si può che concordare ribadendone l'assoluta ininfluenza sull'effettiva sostanza della questione in esame.

772

E' da aggiungere che il cennato illegittimo ritardo della contestazione disciplinare ha comportato che pure con eccessiva e parimenti illegittimo ritardo - non giustificabile, anche in questo caso, dalla cd. complessità dell'organizzazione aziendale e dalla suddivisione dei poteri di accertamento e deliberativo tra diversi organi della Banca - è stata adottata la sanzione del licenziamento per giusta ^{causa} e ciò in violazione, oltre che dei principi sanciti dall'art. 7 della legge n. 300/1970 e degli artt. 1175 e 1375 cod. civ., del principio che connota il licenziamento per giusta causa <<che non consente la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro>>.

III - In definitiva, alla stregua delle considerazioni svolte, il primo motivo di ricorso deve essere accolto - e, di conseguenza, deve essere dichiarato assorbito il secondo motivo di ricorso data l'assoluta priorità, al fine della decisione, della questione prospettata con il primo motivo così come testè risolta da questa Corte - e, in relazione al motivo accolto, la sentenza impugnata deve essere cassata e la causa va rimessa ad altro Giudice - che si designa nella Corte di appello di Roma (in diversa composizione)

?

- che, decidendo il giudizio ex art. 384 cod. proc. civ., si atterrà a quanto dianzi statuito e, in particolare, si uniformerà ai seguenti principi di diritto: <<la contestazione disciplinare per essere considerata legittima deve presentare il carattere della "immediatezza" e tale carattere essenziale trova fondamento nell'art. 7, terzo e quarto comma, della legge n. 300/1970 che riconosce al lavoratore incolpato il diritto di difesa da garantirsi nella sua effettività al fine di consentirgli l'allestimento del materiale difensivo (pronto riscontro delle accuse con eventuali testimonianze e documentazione) in tempi ad immediato ridosso dei fatti contestati ed in modo che lo stesso lavoratore possa contrastare più efficacemente il contenuto delle contestazioni mossegli dal datore di lavoro, dovendosi anche considerare (nella valutazione del rilievo del cennato carattere) il "giusto affidamento" del prestatore, nel caso di ritardo nella contestazione, che il fatto incriminabile possa non avere rivestito una connotazione "disciplinare", dato che l'esercizio del potere disciplinare non è, per il datore un obbligo, bensì una facoltà. Nell'esercizio del potere disciplinare il datore di lavoro deve



comportarsi "secondo buona fede", specie per evitare che sanzioni disciplinari irrogate senza consentire all'incolpato un effettivo diritto di difesa si pongano, appunto, quale trasgressione *in re ipsa* della "buona fede", che è la matrice fondativa dei doveri oneri sanciti dall'art. 7 cit. e, anche, dall'art. 2106 cod. civ. per cui l'affidamento legittimo del lavoratore non può venire vanificato da una tardiva contestazione disciplinare, comportando l'esercizio in tal senso viziato dal potere disciplinare una preclusione per l'espletamento di detto potere e, conseguentemente, rendendo invalida la sanzione irrogata in contrasto con il principio dell'immediatezza. L'applicazione in cd. "senso relativo" del principio dell'immediatezza non può svuotare di efficacia il principio stesso dovendosi, infatti, tenere conto di quanto statuito dall'art. 7 cit. e della esigenza di una razionale amministrazione dei rapporti contrattuali secondo "buona fede". Pertanto, tra l'interesse del datore di lavoro a prolungare le indagini senza uno specifico motivo obiettivamente valido (da accertarsi e valutarsi rigorosamente) e il diritto del lavoratore ad una pronta ed effettiva difesa, deve prevalere la posizione (*ex lege* tutelata) del



lavoratore. Parimenti l'applicazione di una sanzione disciplinare - quando si tratti di licenziamento "in tronco" per giusta causa - deve avvenire alla stregua del principio dell'immediatezza e, di conseguenza, non può essere ritardata con la giustificazione della complessità dell'organizzazione aziendale>>.

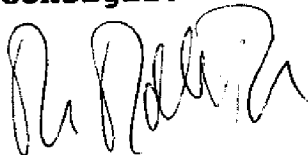
Al giudice di rinvio va, altresì, rimessa la decisione sulle spese di giudizio.

P.Q.M.

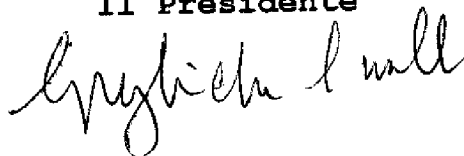
La Corte accoglie il primo motivo di ricorso; dichiara assorbito il secondo motivo; cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia la causa, anche per le spese, alla Corte di appello di Roma (in diversa composizione).

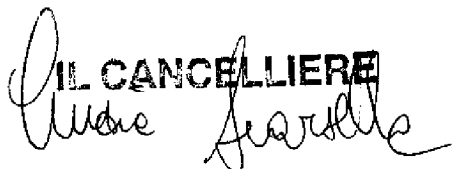
Così deciso, in Roma, il giorno 24 marzo 2009.

Il Consigliere estensore



Il Presidente

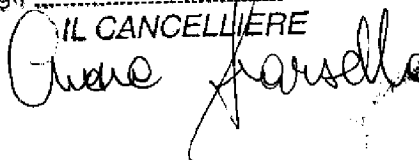


IL CANCELLIERE


Depositato in Cancelleria



oggi, **8 GIU. 2009**
IL CANCELLIERE



**ESENTE DA IMPOSTA DI BOLLO, DI
REGISTRO, E DA OGNI SPESA, TASSA
O DIRITTO AI SENSI DELL'ART. 10
DELLA LEGGE 11-8-73 N. 533**