Corte di Cassazione, Sezione L civile

Sentenza 1 giugno 2005, n. 11674

Massima

Rapporti speciali di lavoro - Terziario - Dipendenti di un istituto di credito - Licenziamenti individuali - Giusta causa - Configurabilità - Presupposti - Lesione del rapporto fiduciario - Accertamento del giudice di merito - Criteri - Censurabilità in cassazione - Limiti

---

In tema di licenziamento per giusta causa, spetta al giudice del merito - e non è sindacabile in sede di legittimità se sorretto da motivazione congrua ed immune da vizi - l'accertamento che i fatti addebitati siano di gravità tale da integrare gli estremi della fattispecie di cui all'art. 2119 cod. civ., fermo restando che nell'ipotesi di 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, rilevando la lesione dell'affidamento che, non solo il datore di lavoro, ma anche il pubblico, ripongono nella lealtà e correttezza dei funzionari. (Nella specie la Corte Cass. ha confermato la sentenza di merito che - con riferimento a diverse operazioni di gestione del credito compiute dal dirigente di una banca in liquidazione senza l'autorizzazione del commissario - aveva ritenuto ciascuno dei fatti addebitati idonei, anche singolarmente, a ledere l'essenziale elemento fiduciario del rapporto).

Massima

Rapporti speciali di lavoro - Terziario - Dipendenti di un istituto di credito - Licenziamenti individuali - Giustificato motivo - Malattia del lavoratore - Efficacia preclusiva - Configurabilità - Sussistenza - Intimazione del licenziamento per giusta causa - Malattia del lavoratore - Rilevanza - Esclusione - "Ratio"

Lo stato di malattia del lavoratore preclude al datore di lavoro l'esercizio del potere di recesso solo quando si tratta di licenziamento per giustificato motivo; esso non impedisce, invece, l'intimazione del licenziamento per giusta causa, non avendo ragion d'essere la conservazione del posto di lavoro in periodo di malattia di fronte alla riscontrata esistenza di una causa che non consente la prosecuzione neppure in via temporanea del rapporto.

Massima

Rapporti speciali di lavoro - Terziario - Dipendenti di un istituto di credito - Licenziamenti individuali - Impugnazione - Istanza del lavoratore diretta ad ottenere la declaratoria di illegittimità del licenziamento e la reintegrazione nel posto di lavoro - Successivo assoggettamento dell'istituto di credito a liquidazione coatta amministrativa - Permanenza della competenza del giudice del lavoro - Configurabilità - Sussistenza - "Ratio"

In caso di sottoposizione della società datrice di lavoro a liquidazione coatta amministrativa, deve distinguersi, come in caso di dichiarazione di fallimento, tra le domande del lavoratore che mirano a pronunce di mero accertamento (per esempio in ordine alla pregressa esistenza del rapporto di lavoro) oppure costitutive (per esempio, di annullamento del licenziamento e reintegrazione nel posto di lavoro) e domande dirette alla condanna al pagamento di somme di denaro (anche se accompagnate da domande di accertamento aventi funzione strumentale). Per le prime va riconosciuta, così come nel caso del fallimento, la perdurante competenza del giudice del lavoro, mentre per le seconde opera - al contrario dell'ipotesi di fallimento, dove la domanda è attratta nel foro fallimentare - la regola della improponibilità o improseguibilità della domanda, per difetto temporaneo di giurisdizione, durante la fase amministrativa di accertamento dello stato passivo davanti ai competenti organi della procedura di liquidazione coatta, ferma restando l'assoggettabilità del provvedimento attinente allo stato passivo ad opposizione o impugnazione davanti al tribunale fallimentare. (Fattispecie relativa ad impugnativa di licenziamento limitata all'accertamento dell'illegittimità del licenziamento e alla conseguente richiesta di reintegrazione nel posto di lavoro).

Integrale

Rapporti speciali di lavoro - Terziario - Dipendenti di un istituto di credito - Licenziamenti individuali - Giusta causa - Configurabilità - Presupposti - Lesione del rapporto fiduciario - Accertamento del giudice di merito - Criteri - Censurabilità in cassazione - Limiti - Intimazione del licenziamento individuale per giustificato motivo - Malattia del lavoratore - Efficacia preclusiva - Configurabilità - Sussistenza - Intimazione del licenziamento individuale per giusta causa - Malattia del lavoratore - Rilevanza - Esclusione - "Ratio" - Impugnazione del licenziamento - Istanza del lavoratore diretta ad ottenere la declaratoria di illegittimità del licenziamento e la reintegrazione nel posto di lavoro - Successivo assoggettamento dell'istituto di credito a liquidazione coatta amministrativa - Permanenza della competenza del giudice del lavoro - Configurabilità - Sussistenza - "Ratio"

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. Vincenzo MILEO - Presidente

Dott. Michele DE LUCA - Consigliere

Dott. Luciano VIGOLO - Consigliere

Dott. Natale CAPITANIO - Consigliere

Dott. Camillo FILADORO - Rel. Consigliere

la pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto da:

Fr. Sa., elettivamente domiciliato in Ro. Via Ca. 56, presso lo studio dell'avvocato An. Da., che lo rappresenta e difende, giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DI Sa. Ma. scarl in liquidazione Coatta Amministrativa, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato in Ro. Via Pa. 48, presso lo studio dell'avvocato Fa. Pa., che lo rappresenta e difende, giusta delega In atti;

- controricorrente

avverso la sentenza n. 1798/02 del Tribunale di SANTA MARIA CAPUA VETERE, depositata il 15/07/02 - R.G.N. 225/98;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 22/03/05 dal Consigliere Dott. Camillo FILADORO;

udito l'Avvocato An. Da.;

udito l'Avvocato Fa. Pa.;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. Umberto DE AUGUSTINIS che ha concluso per il rigetto del ricorso.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza 24 maggio-15 luglio 2002, il Tribunale di S. Maria Capua Vetere rigettava l'appello proposto dall'ex dirigente di II grado, Fr. Sa., avverso la decisione n. 293 del 14 ottobre-13 novembre 1997 del Pretore di S.Maria Capua Vetere - sezione distaccata di Trentola Ducenta, che aveva respinto la domanda dello stesso intesa ad ottenere la dichiarazione di illegittimità dei due licenziamenti, uno per giusta causa e l'altro per superamento del periodo di comporto intimati a Fr. Sa. dalla Banca di Credito Cooperativo di Sa. Ma. (d'ora in avanti indicata come Banca).

Il primo giudice dichiarava legittimo il licenziamento per giusta causa, in quanto motivato da una lunga serie di irregolarità (operazioni di gestione del credito irregolari compiute da Fr. Sa. dopo il commissariamento della Banca, effettuate senza autorizzazione del Commissario; illegittima utilizzazione di buoni pasto; mancata documentazione di 382 pasti per un importo complessivo di lire 4.264.000 in soli tre mesi dal mese di febbraio fino a quello di giugno 1995, conferimento di ripetuti incarichi al perito rag. De. Ro. con esonero di quest'ultimo dall'obbligo di effettuare un sopralluogo per accertare la consistenza degli immobili da valutare ai fini dei finanziamenti da erogare).

Il Pretore dichiarava, invece, improseguibili le altre domande relative alla indennità di fine rapporto ed alle differenze retributive maturate nel corso del rapporto essendo stata sottoposta la Banca medesima alla procedura di amministrazione straordinaria, ai sensi dell'art. 70 lettere A) e B) del testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia per gravi irregolarità nell'amministrazione e gravi perdite patrimoniali.

I giudici di appello confermavano che il licenziamento per giusta causa doveva considerarsi pienamente legittimo.

Quanto alle eccezioni preliminari sollevate dal Fr. Sa., gli stessi giudici rilevavano che il dirigente era stato posto in grado di difendersi dalle contestazioni regolarmente sollevate dalla Banca. Egli aveva ritenuto opportuno di non presentarsi personalmente, nonostante la Banca gli avesse concesso, più di una volta, i termini a difesa.

Le accuse rivolte a Fr. Sa. erano del tutto chiare e ben circostanziate, tanto che il dirigente si era pienamente difeso su ciascuna di esse.

Nel merito della vicenda, i giudici di appello rilevavano che Fr. Sa. era decaduto dalle sue funzioni di direttore di Banca con il commissariamento della Banca. Dopo il provvedimento di decadenza dalle sue funzioni, egli avrebbe dovuto astenersi dall'assumere autonomamente qualsiasi iniziativa, sia in materia di erogazione del credito, sia in materia di organizzazione e gestione interna della Banca.

Nonostante ciò, egli aveva continuato a compiere tutta una serie di operazioni (risultate poi gravemente irregolari) senza richiedere alcuna autorizzazione al Commissario nominato: in particolare, aumenti di fidi autorizzati senza ulteriori garanzie, concessioni di fidi, azzeramento di crediti assistiti da ipoteca e trasferimenti del relativo credito su linee di credito prive di garanzia, relative ad un certo c.).

Nessuna rilevanza poteva avere la circostanza, dedotta da Fr. Sa., secondo il quale tali operazioni costituivano semplicemente l'esecuzione di precedenti delibere adottate dal Consiglio di Amministrazione, annotate su apposito "brogliaccio", anche se non trascritte tuttavia sul libro dei verbali.

Tra l'altro, il Commissario aveva regolarmente comunicato a Fr. Sa. di non ritenere valide le delibere approvate che risultassero solo dal brogliaccio, considerato che proprio le irregolarità riscontrate nella gestione del credito avevano determinato lo scioglimento del Consiglio di amministrazione.

I giudici di appello prendevano in esame anche le altre contestazioni mosse a Fr. Sa. e ritenevano che ciascuno dei fatti addebitati, visto da solo, sarebbe stato di per sé sufficiente a far venire meno l'affidamento del datore di lavoro nei confronti del dirigente.

I fatti contestati a Fr. Sa. configuravano, infatti, una gravissima negazione del vincolo fiduciario che deve necessariamente sussistere tra le parti, particolarmente nel caso del dirigente bancario.

La dichiarazione di legittimità del licenziamento per giusta causa, concludeva il Tribunale, doveva considerarsi assorbente di ogni altra questione, anche per quanto riguardava l'impugnazione del licenziamento per superamento del periodo di comporto.

Avverso questa decisione Fr. Sa. ha proposto ricorso per cassazione sorretto da quattro motivi.

La Banca resiste con controricorso.

Entrambe le parti hanno depositato memorie.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il primo motivo il ricorrente denuncia violazione ed errata interpretazione dell'art. 2 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 nonché dell'art. 2119 codice civile, oltre che insufficiente e contraddittoria motivazione (art. 360 nn. 3 e 5 codice di procedura civile).

Fr. Sa. non era stato posto in condizioni di difendersi. Le lettere di contestazioni della Banca erano in tutto e per tutto vaghe e il dirigente non era stato in grado di conoscere neppure per quale motivo era stato licenziato.

Egli aveva prodotto in giudizio la documentazione dalla quale risultava la sua anzianità di servizio, da calcolare ai fini della determinazione del periodo di comporto per malattia.

I giudici di appello non avevano tenuto conto di tale documentazione, limitandosi a riconoscere la fondatezza delle accuse che avevano condotto al licenziamento per giusta causa, così negando a Fr. Sa. il diritto di difesa.

Quanto alle accuse di irregolarità contabile, Fr. Sa. aveva documentalmente dimostrato di essere addirittura creditore di alcuni buoni pasto. Le fatture relative ai 328 pasti per un totale di lire 4.264.000 si riferivano a colazioni e pranzi offerti a clienti e dirigenti della stessa Banca.

Con il secondo motivo il ricorrente denuncia violazione ed errata interpretazione dell'art. 2110 codice civile, dell'art. 2119 codice civile e sotto altro profilo dell'art. 2 della legge 15 luglio 1966 n. 604, nonché violazione dell'art. 3 della Costituzione quanto alla uguaglianza dei cittadini innanzi alla legge.

I giudici di appello avevano -erroneamente- ritenuto assorbita ogni questione relativa al licenziamento del periodo di comporto, per effetto del riconoscimento della esistenza di una giusta causa di licenziamento.

Il diritto alla indennità di malattia (ed ancor prima alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di comporto di malattia) deve essere garantito in ogni caso, anche quando vi siano le condizioni per intimare un licenziamento in tronco.

Del resto, in casi consimili, nei confronti della categoria dei dipendenti pubblici, è espressamente previsto il diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di malattia, fino a quando non sia accertata in sede giudiziaria la fondatezza delle accuse rivolte al dipendente.

Poiché oggi il rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici è regolato da norme del contratto collettivo nel quale intervengono con eguali diritti e doveri sia la Pubblica Amministrazione che i sindacati di categoria, questa diversità di trattamento -quanto alla malattia insorta prima del licenziamento in tronco- è a dir poco assurda oltre che antigiuridica.

Con il terzo motivo il ricorrente denuncia violazione ed errata interpretazione dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 con riferimento all'art. 10 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 e con riferimento altresì al CCNL di categoria, esibito in atti, oltre che violazione ed errata interpretazione (art. 360 nn. 3 e 5 codice di procedura civile).

I giudici di appello hanno ritenuto che l'unica garanzia prevista per i dirigenti di aziende di credito cooperativo in caso di licenziamento disciplinare fosse quella della preventiva contestazione degli addebiti (per cui sarebbero da escludere tutte le altre garanzie previste dalla legge n. 300 del 1970 (art. 7).

Poiché Fr. Sa. rivestiva la qualifica di dirigente egli aveva diritto ad essere sentito di persona, sulla base del contratto collettivo nazionale di categoria, che, in deroga alla generale esclusione dalla tutela reale dei dirigenti licenziati (art. 10 della legge n. 604 del 1966), aveva previsto una speciale tutela in favore dei dirigenti del credito cooperativo licenziati illegittimamente.

Con il quarto motivo il ricorrente denuncia violazione e falsa interpretazione degli articoli 1, 2 e 24 del R.D. 16 marzo 1942 n. 267, oltre che contraddittoria ed insufficiente motivazione con riferimento alle contestazioni mosse con lettere del 22 dicembre 1995, del 29 marzo 1996 e del 2 luglio 1996.

I giudici di appello avevano ritenuto di poter decidere nonostante competente a decidere la controversia fosse esclusivamente il giudice del fallimento, considerato che la Banca era in liquidazione coatta amministrativa. Un unico giudice avrebbe dovuto accertare la legittimità del licenziamento e le conseguenze di ordine economico discendenti dallo stesso.

Il Tribunale, pertanto, era incorso in un evidente errore giuridico quando aveva ritenuto di poter separare le due cause, dichiarando improseguibili le domande aventi solo contenuto economico di competenza del giudice fallimentare.

Osserva il Collegio:

I quattro motivi possono essere esaminati congiuntamente in quanto connessi tra di loro.

Essi non sono fondati.

Preliminarmente, i giudici di appello hanno rilevato che la Banca aveva fatto il possibile per consentire a Fr. Sa. di esercitare il proprio diritto di difesa. Era stato il dirigente, attraverso un comportamento dilatorio, protrattosi diversi giorni, a scegliere di non essere sentito personalmente dalla direzione della Banca.

Quanto al merito della causa, con motivazione logica ed adeguata i giudici di appello hanno preso in esame tutti i fatti contestati al Fr. Sa. ed hanno concluso che ciascuno di essi, anche se considerato isolatamente, (senza necessità quindi di approfondire ulteriormente l'episodio oggetto della terza lettera di contestazione) era di per sé sufficiente a giustificare in pieno il licenziamento per giusta causa.

Coerentemente, quindi, il Tribunale ha rilevato che tale accertamento poteva essere considerato assorbente di ogni altra questione, in particolare dei motivi di impugnazione relativi al secondo licenziamento intimato per superamento del periodo di comporto.

In tal modo, il Tribunale ha mostrato di conoscere e condividere il costante insegnamento di questa Corte, secondo il quale 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, e, dall'altro, la proporzionalità fra i 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, espulsiva (Cass. 10 maggio 1995 n. 5093, 2 agosto 1996 n. 6984, 27 ottobre 1997 n. 10568).

Questi principi trovano applicazione anche nel settore bancario.

E' stato più volte sottolineato, infatti, con riferimento ad un dipendente di un Istituto bancario, che la giusta causa di licenziamento può essere ravvisata anche in relazione ad operazioni irregolarmente compiute che, pur non comportando un lucro patrimoniale per il lavoratore, abbiano leso comunque l'essenziale affidamento che non solo il datore di lavoro, ma anche il pubblico, devono riporre nella lealtà e correttezza dei funzionari (Cass. 20 gennaio 1994 n. 497, 27 ottobre 1997 n. 10568).

L'esame circa la condotta posta in essere dal dipendente deve essere, infine, ancor più rigoroso quando lo stesso rivesta una posizione di responsabilità ovvero abbia la qualifica di dirigente.

Il giudizio di proporzionalità tra il fatto contestato e la sanzione adottata è riservato al giudice di merito e la sua valutazione è incensurabile in sede di legittimità se sorretta da motivazione logica ed adeguata.

Sfugge, pertanto, a qualsiasi censura la conclusione cui sono pervenuti, nel caso di specie, i giudici di appello, i quali hanno osservato che i fatti addebitati, anche considerati singolarmente, rivestivano ciascuno il carattere di grave negazione degli elementi del rapporto di lavoro ed erano tali da giustificare il licenziamento in tronco del dirigente.

Quanto alla osservazione secondo la quale in ogni caso Fr. Sa. avrebbe avuto diritto alla conservazione del posto fino al superamento del periodo di comporto, è appena il caso di richiamare la costante giurisprudenza di questa Corte, secondo la quale lo stato di malattia, mentre non preclude al datore di lavoro l'esercizio del potere di recesso per giustificato motivo, non gli impedisce l'intimazione del licenziamento per giusta causa, non avendo ragione d'essere la conservazione del posto di lavoro in periodo di malattia di fronte alla riscontrata esistenza di una causa che non consenta la prosecuzione nemmeno in via temporanea del rapporto di lavoro (Cass. 22 febbraio 1995 n. 2019, 20 dicembre 1997 n. 12915, 27 febbraio 1998 n. 2209, 29 luglio 1998 n. 7467, 20 ottobre 2000 n. 13903).

Con il terzo motivo, oltre a censurare la valutazione circa la gravità dei fatti posti a base dell'intimato licenziamento, sembra che il ricorrente abbia voluto anche sostenere che il Tribunale, nel confermare la decisione di primo grado in ordine alla improseguibilità delle domande di natura economica formulate da Fr. Sa. (consistenti in richieste per differenze retributive maturate nel corso del rapporto e di indennità di fine rapporto), avrebbe dovuto rimettere al Tribunale fallimentare anche ogni decisione circa la legittimità del licenziamento.

Tale censura non coglie nel segno.

Il Fr. Sa. ha richiesto, con il ricorso introduttivo, la dichiarazione di illegittimità del licenziamento, chiedendo anche la reintegrazione nel posto di lavoro in forza di una specifica tutela accordata ai dirigenti bancari dalla contrattazione collettiva.

Si richiama sul punto la giurisprudenza di questa Corte, secondo la quale: "in caso di sottoposizione della società datrice di lavoro a liquidazione

coatta amministrativa, deve distinguersi, come in caso di dichiarazione di fallimento, tra le domande del lavoratore che mirano a pronunce di mero accertamento (per esempio in ordine alla pregressa esistenza del rapporto di lavoro) oppure costitutive (per esempio, di annullamento del licenziamento e reintegrazione nel posto di lavoro) e domande dirette alla condanna di pagamento di somme di denaro, anche se accompagnate da domande di accertamento aventi funzione strumentale.

Per le prime va riconosciuta, così come nel caso di fallimento, la perdurante competenza del giudice del lavoro, mentre per le seconde opera - invece che, come in caso di fallimento, l'attrazione della domanda nel foro fallimentare- la regola della improponibilità o improseguibilità della domanda, per difetto temporaneo di giurisdizione, durante la fase amministrativa di accertamento dello stato passivo davanti ai competenti organi della procedura di liquidazione coatta amministrativa, ferma restando l'assoggettabilità del provvedimento attinente allo stato passivo ad opposizione o impugnazione davanti al tribunale fallimentare, ai sensi dell'art. 209 legge fallimentare" (Cass. 20 luglio 1995 n. 7907).

Correttamente, pertanto, i giudici di appello hanno ritenuto che fosse il giudice del lavoro a dover decidere in ordine alle domande di reintegrazione formulate dal ricorrente ("Annullare il licenziamento del 20 settembre 1996 in quanto nullo, illegittimo, ingiustificato ed inefficace, essendo la malattia ancora in atto, dichiarare che il periodo di comporto era di 23 e non di 8 mesi ed ordinare alla Banca convenuta di reintegrare il ricorrente nel suo posto di lavoro condannandola al risarcimento del danno nella misura di tutte le retribuzioni maturate dalla risoluzione del rapporto alla data della effettiva reintegra").

Conclusivamente il ricorso deve essere rigettato, con la condanna del ricorrente al pagamento delle spese, liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente al pagamento delle spese che liquida in Euro 43,00 oltre ad Euro 4.000, per onorari di avvocato più spese generali ed accessori di legge.