



Oggetto

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

**Licenziamento
per giusta
causa o
giustificato
motivo
soggettivo**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. LUCIA ESPOSITO - Presidente -
- Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI - Consigliere -
- Dott. ROBERTO RIVERSO - Consigliere -
- Dott. CARLA PONTERIO - Consigliere -
- Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO - Rel. - Consigliere -

R.G.N. 3977/2023
Cron.
Rep.
Ud. 11/06/2024
CC

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 3977-2023 proposto da:

[redacted] domiciliata in ROMA PIAZZA CAVOUR
presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI
CASSAZIONE, rappresentata e difesa dall'avvocato [redacted]

- *ricorrente* -

contro

BANCA [redacted]
[redacted] in persona del legale rappresentante pro
tempore, domiciliata in ROMA PIAZZA CAVOUR presso LA
CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE,
rappresentata e difesa dall'avvocato [redacted]

- *controricorrente* -

avverso la sentenza n. 331/2022 della CORTE D'APPELLO di
BRESCIA, depositata il 16/12/2022 R.G.N. 46/2022;

2024
2705



udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del
11/06/2024 dal Consigliere Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI
CASO.

FATTI DI CAUSA

1. Con sentenza n. 107/2022 il Tribunale di Brescia aveva respinto l'opposizione proposta da [REDACTED] all'ordinanza del medesimo Tribunale che, nella fase sommaria del procedimento *ex lege* n. 92/2012, pure aveva rigettato il ricorso della medesima [REDACTED] con il quale ella aveva impugnato il licenziamento disciplinare per giusta causa intimato il 7.8.2020 dalla datrice di lavoro, Banca [REDACTED] [REDACTED] – Società cooperativa, sostenendone l'invalidità e l'illegittimità e chiedendo l'applicazione della tutela reintegratoria e risarcitoria di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 18 St. lav. novellato, o, in via subordinata, la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

2. Con la sentenza in epigrafe indicata, la Corte d'appello di Brescia, in parziale accoglimento del reclamo proposto dalla lavoratrice contro la sentenza di primo grado, riformava quest'ultima parzialmente e convertiva il licenziamento per giusta causa intimato alla ricorrente in licenziamento per giustificato motivo soggettivo, condannando la banca reclamata a corrispondere alla lavoratrice l'indennità sostitutiva del preavviso, quantificata nella complessiva somma lorda di € 13.322,75, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data del licenziamento al saldo.

2.1. Per quanto qui interessa, la Corte territoriale premetteva, tra l'altro, che la banca datrice di lavoro, con lettera del 24.7.2020, aveva mosso alla lavoratrice i seguenti addebiti disciplinari: 1) l'aver violato la normativa sulla *privacy*, che



impone di non fornire a terzi dati che non siano di loro pertinenza, per aver consegnato, in data 20.7.2020 e nello svolgimento della sua attività di sportellista cassiera presso la filiale di [REDACTED] un estratto conto ad una cliente, delegata sul conto del proprio coniuge, riguardante un cliente omonimo di quest'ultimo, titolare di altro conto corrente presso diversa filiale, in tal modo reiterando una condotta errata, avendo già commesso un analogo errore con altri clienti, il precedente 10.6.2019; 2) l'aver commesso un'insubordinazione nei confronti della responsabile della filiale, non avendole restituito il giorno seguente l'estratto conto errato che la superiore gerarchica, su richiesta della lavoratrice, le aveva consegnato in visione, per consentirne la fotocopia; 3) l'essersi rivolta in modo offensivo ed irrispettoso nei confronti della medesima responsabile della filiale, che lo stesso giorno del fatto, una volta che la cliente aveva riportato in filiale l'estratto conto errato, consegnandolo ad un altro operatore di sportello, le aveva chiesto spiegazioni, rivolgendo alla superiore gerarchica la seguente frase: *"spero ti accadano le cose più brutte della terra e che tu abbia a sbagliare tantissimo"*.

2.2. Quindi, la Corte, riesaminate le risultanze processuali, riteneva che tutti gli addebiti disciplinari contestati alla dipendente fossero risultati provati nella loro materialità, e che inoltre gli stessi addebiti avevano rilevanza disciplinare ed erano oggettivamente di una certa gravità oggettiva; cui si aggiungeva quella dell'elemento soggettivo che nella specie reputava particolarmente intenso; tanto riteneva anche alla luce dei numerosi precedenti disciplinari a carico della lavoratrice, che, se non potevano valere come recidiva (secondo quanto fondatamente opposto dalla [REDACTED] potevano appunto



essere valutati sotto il profilo dell'intensità dell'elemento
soggettivo e della personalità della lavoratrice.

2.3. La stessa Corte, inoltre, considerava che il giudizio prognostico sulla correttezza nello svolgimento delle mansioni lavorative in futuro non poteva che essere negativo, con conseguente definitiva lesione del vincolo fiduciario alla base del rapporto di lavoro, osservando che le condotte di rilievo disciplinare, non erano state soltanto gravemente colpose (quanto alla consegna dell'estratto conto errato), ma anche dolose (le altre due); ed in tal senso prendeva in considerazione anche diverse precipue disposizioni del CCNL di settore (segnatamente, gli artt. 38, 39 e 44), ritenendo che detto CCNL, lungi dal cristallizzare la sanzione applicabile (e per l'effetto la gravità del relativo illecito disciplinare) nel caso di inadempimenti del dipendente integranti, come nella specie, la violazione degli obblighi di diligenza e correttezza cui lo stesso è tenuto, lasciava aperta la possibilità di ricorrere a sanzioni diverse in funzione della gravità dell'inadempienza e, per quel che qui rileva, di ricorrere anche ad una delle sanzioni espulsive (licenziamento con o senza preavviso), nel caso in cui l'inadempimento si presenti di particolare gravità.

2.4. Nondimeno, il Collegio d'appello riteneva, così discostandosi dalla decisione di primo grado, che la sanzione espulsiva proporzionata al notevole inadempimento di cui si era resa responsabile la lavoratrice fosse quella del licenziamento con preavviso e non quella comminata dalla banca del licenziamento per giusta causa, sicché credeva dovuta alla lavoratrice l'indennità sostitutiva del preavviso nella misura che passava a determinare.



3. Avverso tale decisione [REDACTED] ha proposto ricorso per cassazione, affidato ad unico motivo.

4. L'intimata ha resistito con controricorso.

5. La ricorrente ha depositato memoria.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con unico, articolato, motivo la ricorrente denuncia la "violazione dell'art. 3 L. 604/66, in relazione all'art. 2106 c.c. e all'art. 44 del CCNL credito cooperativo (art. 360, n. 3 cpc)". Deduce che il giudice di merito aveva violato le disposizioni in rubrica indicate perché aveva qualificato come passibili di sanzione espulsiva il fatto della cassiera di banca che consegnò inavvertitamente a una cliente un estratto di conto corrente di un omonimo del nominativo richiesto, non conservò l'originale del documento sbagliato, e si fece scappare una frase impertinente alla responsabile di filiale, pur in presenza di un biasimo scritto risalente a ben 10 anni prima, di una sospensione, risalente però a ben 8 anni prima, e di alcuni rimproveri verbali, in presenza di un CCNL che non prevede alcuna specifica ipotesi di licenziamento e in assenza di alcun pregiudizio o alcun danno alla banca datrice di lavoro, come rileva la stessa sentenza impugnata.

2. Il motivo così riassunto è inammissibile.

3. In relazione alla dedotta violazione (anche) dell'art. 44 del CCNL di settore, è sufficiente rilevare che la ricorrente, non solo non ha trascritto in ricorso il tenore letterale di tale specifica previsione collettiva, ma non spiega in che senso quest'ultima sarebbe stata erroneamente interpretata dalla Corte territoriale



e quali sarebbero, in ipotesi, i canoni ermeneutici legali (di cui agli artt. 1362 e segg. c.c.) che non risulterebbero stati correttamente applicati.

3.1. La ricorrente, del resto, prende in considerazione molto parzialmente gli argomenti a tale precipuo proposito svolti dalla stessa Corte (v. pag. 5 del ricorso in confronto alle estese osservazioni alle pagg. 21-23 dell'impugnata sentenza).

3.2. Più nello specifico, ma in sintesi, la Corte di merito ha esposto <che il CCNL si limita ad elencare i doveri dei dipendenti in generale (art. 38) e del personale di cassa in particolare (art. 39), e che con riferimento ai provvedimenti disciplinari si limita ad elencare le sanzioni applicabili senza enucleare le condotte punite con ognuna, ma stabilendo che "i provvedimenti disciplinari devono essere applicati in relazione alla gravità e frequenza delle mancanze e al grado di colpa" (art. 44)>; ed ha aggiunto che <per quanto riguarda il licenziamento disciplinare, il CCNL distingue tra licenziamento con preavviso e licenziamento per giusta causa, a seconda che si tratti di notevoli inadempimenti degli obblighi contrattuali, ovvero di mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (art. 44)>.

3.3. Ebbene, la ricorrente a riguardo evoca, in modo non pertinente, il principio secondo il quale è consentita al giudice la sussunzione della condotta addebitata al lavoratore nella previsione contrattuale che punisca con sanzione conservativa anche laddove sia espressa tramite clausole generali o elastiche (citando taluni precedenti di legittimità).

3.4. Infatti, la Corte distrettuale nella specie, non solo non ha reperito nel CCNL di settore, una tipizzazione di determinati



illeciti di rilievo disciplinare (tipizzazione che, peraltro, non sarebbe vincolante ai fini del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo: cfr., ad es., Cass. n. 19181/2022), ma ha constatato che la stessa fonte collettiva non enucleava le condotte punite con ognuna delle sanzioni applicabili (ivi comprese quelle conservative), neanche con clausole generali o elastiche; queste ultime richiamate esclusivamente per la distinzione tra licenziamento con preavviso e licenziamento per giusta causa.

3.5. Pertanto, la Corte ha considerato che: <Il CCNL rimanda in sostanza alle comuni nozioni del licenziamento per giustificato motivo soggettivo e del licenziamento per giusta causa ...>, e, svolte ulteriori osservazioni sempre sulla base del testo contrattuale collettivo, ha concluso <che la sanzione applicabile di volta in volta dipende dalla gravità della violazione, valutata anche in relazione alla intensità dell'elemento soggettivo e, deve aggiungersi, al peso del pregiudizio subito dalla società datrice di lavoro>.

4. Occorre, poi, ricordare, che, secondo un consolidato orientamento di questa Corte, in tema di licenziamento disciplinare, l'operazione valutativa compiuta dal giudice di merito nell'applicare clausole generali come quelle della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo non sfugge ad una verifica in sede di giudizio di legittimità, sotto il profilo della correttezza del metodo seguito e del rispetto dei criteri e principi generali desumibili dall'ordinamento generale, a cominciare dai principi costituzionali, e dalla disciplina particolare, anche collettiva, in cui la concreta fattispecie si colloca, mentre l'applicazione in concreto del più specifico canone integrativo, così ricostruito, rientra nella valutazione di fatto devoluta al



giudice di merito e non è censurabile in sede di legittimità se non per vizio di motivazione (così, tra le tante, Cass., sez. lav., 28.5.2019, n. 14504). Spettano, infatti, al giudice di merito le connotazioni valutative dei fatti accertati nella loro materialità, nella misura necessaria ai fini della loro riconducibilità – in termini positivi o negativi – all’ipotesi normativa. Nell’ambito delle clausole generali come la giusta causa, quindi, innanzitutto è indispensabile, così come in ogni altro caso di dedotta falsa applicazione di legge, che si parta dalla ricostruzione della fattispecie concreta così come effettuata dai giudici di merito, altrimenti si trasmoderebbe nella revisione dell’accertamento di fatto di competenza di detti giudici (così Cass., sez. lav., 2.7.2020, n. 13625).

4.1. Ora, anche rispetto a questi principi il ricorso si appalesa inammissibile.

4.2. La ricorrente, infatti, in ordine al primo addebito che le era stato mosso, circa l’emissione di un estratto conto errato, assume che “è ben possibile la qualificazione alternativa degli stessi fatti, nel senso che sino a prova contraria, si è trattato solo di un banale errore materiale di disattenzione e fretta. E per giunta, commesso senza alcun dolo, e a vantaggio di chi?”.

4.3. Quello che, però, così sostiene la ricorrente è per l’appunto ciò che hanno motivatamente escluso i giudici del reclamo. In particolare, nell’impugnata sentenza, dopo puntuale ricostruzione dei fatti relativi a questo singolo addebito (cfr. pagg. 10-13), è esposto che: “Quanto a quello dell’emissione dell’estratto conto errato è indubbio che si è trattato di un inadempimento colposo e non doloso, ma è pure certo che lo stesso è derivato da una diligenza veramente insoddisfacente applicata dall’impiegata nello svolgimento delle mansioni, non



essendosi trattato soltanto di una banale svista, come tenta di accreditare la lavoratrice”; convincimento, questo, che la Corte territoriale ha estesamente illustrato (cfr. pagg. 15-17 della sua sentenza).

5. Analoga “qualificazione alternativa” la ricorrente prospetta circa il secondo addebito, nel senso che “il pezzo di carta” – che la lavoratrice, evidentemente, “aveva considerato talmente importante da gettarlo in un cestino della spazzatura” – “non c’era più, e che non c’era più proprio perché i dati personali non vanno diffusi, e se diffusi per errore, vanno eliminati quanto prima”.

5.1. Tali deduzioni attuali della ricorrente, tuttavia, non corrispondono anzitutto alla ricostruzione fattuale operata a riguardo dalla Corte di merito (cfr. pagg. 13-14 della sua sentenza). Inoltre, la seguente valutazione espressa sul punto è stata nel senso di “ritenersi altrettanto grave, se non più grave, quello della mancata restituzione dell’estratto conto errato”, perché la Corte ha considerato che “l’estratto conto fu ottenuto dalla lavoratrice in maniera ingannevole e maliziosa, avendo prospettato alla responsabile di volerne disporre soltanto per farne copia, quando in realtà la sua reale intenzione, poi in effetti realizzata, era quella di sottrarre il documento e mai più restituirlo, evidentemente nell’intento di eliminare un elemento di prova che, nel contesto del successivo procedimento, avrebbe senz’altro reso evidenti le sue responsabilità” (v. *in extenso* a riguardo pagg. 17-18 della sua sentenza).

6. Pure in ordine al terzo addebito la ricorrente propone la sua “qualificazione alternativa”, “nel senso che l’espressione per cui *spero ti accadano le cose più brutte della terra e che tu abbia*



a sbagliare tantissimo costituisce espressione talmente vaga e generica da non costituire seria minaccia di un fatto grave e specifico, tanto più che è più caratteristica di un bisticcio tra bambine dell'asilo che tra dipendenti qualificate e madri di famiglia, del tipo: *"brutta e cattiva, che sei ... no, sei brutta tu!"*.

6.1. Anche in questo caso, tuttavia, le attuali deduzioni della ricorrente s'imbattono in un apprezzamento particolarmente preciso della Corte di merito. Quest'ultima, infatti, ha osservato che: "Anche il terzo addebito, diversamente da quanto sostenuto dalla reclamante, non è affatto privo di disvalore disciplinare, e seppure lo stesso sia connotato di minor gravità rispetto agli altri, è comunque idoneo, nell'ambito di una valutazione complessiva delle condotte di rilievo disciplinare contestate alla lavoratrice, a rafforzare il notevole inadempimento degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, di cui la stessa si è resa responsabile.

La frase che la [REDACTED] ha rivolto alla responsabile pur non integrando una seria minaccia, è impertinente e irrispettosa e denota una mancanza di rispetto nei confronti della responsabile anche per la sua gratuità e ingiustificatezza, visto che la responsabile nel frangente si era limitata a chiederle spiegazioni circa la vicenda che era accaduta in filiale e che aveva creato un certo disservizio (considerato che la cliente era ritornata in filiale per restituire l'estratto conto errato, dolendosi dell'errore e dimostrando il proprio disappunto), con la conseguenza che la [REDACTED] pacificamente causa del suddetto disservizio, non aveva motivo di "stizzirsi", come se fosse stata accusata di qualcosa e lo fosse stata ingiustamente".

7. Quanto, poi, ai precedenti disciplinari della lavoratrice, le sue deduzioni (cfr. pagg. 4-5 del ricorso per cassazione) non



sono pertinenti rispetto a quello che ha effettivamente e diffusamente considerato la Corte distrettuale (v. pag. 16 e pagg. 20-23 dell'impugnata sentenza), che aveva subito evidenziato che detti precedenti, "se non possono valere come recidiva, come fondatamente opposto dalla [REDACTED] nondimeno potevano essere considerati in una differente chiave, che la stessa Corte ha, ancora una volta, estesamente argomentato. Per conseguenza, tra l'altro, la violazione dell'art. 7, ult. comma, L. n. 300/1970, che la ricorrente pare profilare nello svolgimento dell'unico motivo in esame, non è aderente alla motivazione resa sul punto dalla Corte di merito.

8. Infine, secondo la ricorrente, proprio per le ragioni esposte dalla Corte d'appello per sostenere la ricorrenza di un giustificato motivo soggettivo (piuttosto che la giusta causa) "le condotte addebitate alla lavoratrice non possono comportare una sanzione espulsiva".

8.1. Tali deduzioni della ricorrente, ancora una volta, non si confrontano con la completa motivazione a riguardo resa dalla Corte di merito (v. pagg. 26-28 della stessa), in cui è più che plausibilmente spiegato perché il licenziamento per giusta causa intimato alla lavoratrice è stato convertito in licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

8.2. Mette conto aggiungere che i precedenti di legittimità richiamati dalla ricorrente (a pag. 6 dell'atto d'impugnazione) sono, all'evidenza, riferiti a fattispecie concrete assolutamente eccentriche rispetto al caso in esame, che, peraltro, come già anticipato in narrativa, i giudici del reclamo hanno considerato in base ad una complessiva valutazione dei tre addebiti mossi e della loro gravità.



9. Resta, in definitiva, confermata l'inammissibilità dell'unico motivo di ricorso, che, da un lato, sollecita una diversa valutazione dei fatti come accertati dai giudici di merito, e, dall'altro, difetta anche dell'occorrente specificità rispetto al ragionamento decisorio svolto nell'impugnata sentenza.

10. La ricorrente, in quanto soccombente, dev'essere condannata al pagamento, in favore della controricorrente, delle spese di questo giudizio di legittimità, liquidate come in dispositivo, ed è tenuta al versamento di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, ove dovuto.

P.Q.M.

La Corte dichiara inammissibile il ricorso. Condanna la ricorrente al pagamento, in favore della controricorrente, delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in € 5.000,00 per compensi professionali, oltre al rimborso forfettario delle spese generali nella misura del 15%, IVA e CPA come per legge.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma dello stesso art. 13, comma 1 bis, se dovuto.

Così deciso in Roma nell'adunanza camerale dell'11.6.2024.

La Presidente

Lucia Esposito

