

## NEL VALUTARE L'ADEGUATEZZA DEL LICENZIAMENTO PER IRREGOLARITA' OPERATIVE SI DEVE TENER CONTO, TRA L'ALTRO, DEL SOVRACCARICO DA LAVORO E DELL'INTENTO DI SEMPLIFICARE L'ATTIVITA'

### **Sentenza Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, n. 5006 del 28/02/2013**

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con la sentenza n. 5006 del 28/2/2013, ha fornito importanti precisazioni in tema di valutazione dell'adeguatezza della massima sanzione disciplinare irrogata dal Datore di Lavoro al proprio Dipendente.

*Nel caso preso in esame, un Dipendente di Banca era stato sottoposto a procedimento disciplinare, conclusosi poi con il licenziamento per giusta causa, avente ad oggetto la contestazione di addebiti per l'esecuzione di una serie di operazioni consistenti nell'apposizione di firme di clienti non conformi agli specimen, nella vendita disposta da un cliente su titoli di proprietà di altri clienti e nell'aver fatto apporre su ordini di acquisto firme di clienti del tutto diverse dagli ordinanti.*

A seguito del ricorso avanzato dal Lavoratore contro il provvedimento adottato dalla Banca, sia il Tribunale che la Corte d'Appello di Napoli avevano dichiarato illegittimo il licenziamento per eccessività della sanzione, considerando gli aspetti oggettivi e soggettivi della vicenda quali l'assenza di precedenti disciplinari, la non gravità dei comportamenti addebitati, il sovraccarico lavorativo oggettivamente aggravato dalla lentezza dei sistemi operativi, l'assenza di volontà di arrecare nocumento al Datore di Lavoro, la mancanza di vantaggi personali nonché l'intento di semplificare l'attività per far fronte alla massa di lavoro.

La Corte d'Appello ha, inoltre, rilevato - come attenuante - il fatto che il lavoro dell'impiegato fosse sottoposto al controllo del Responsabile della Filiale.

La Suprema Corte - nel valutare il ricorso avverso la sentenza della Corte d'Appello, presentato dalla Banca per vizi di motivazione e violazione di legge - ha ricordato il principio in base al quale in tema di licenziamento per giusta causa occorre tenere conto del fatto che la mancanza del Lavoratore sia tanto grave da giustificare l'irrogazione della sanzione del licenziamento. A tal fine, va valutato il comportamento del Lavoratore non solo nel suo contenuto oggettivo, ossia con riguardo alla natura e alla qualità del rapporto, al vincolo che esso comporta e al grado di affidamento che sia richiesto dalle mansioni espletate ma anche nella sua portata soggettiva e, quindi, con riferimento alle particolari circostanze e condizioni in cui è stato posto in essere.

La Suprema Corte ha, inoltre, richiamato la precedente giurisprudenza secondo cui, in caso di verifica giudiziale della correttezza del procedimento disciplinare, il giudizio di proporzionalità tra violazione contestata e provvedimento adottato si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento del Lavoratore e dell'adeguatezza della sanzione.

La Corte di Cassazione ha quindi rigettato il ricorso promosso dalla Banca motivando la decisione con il fatto che la Corte d'Appello di Napoli, nel valutare la proporzionalità tra fatti addebitati e sanzione adottata, ha tenuto correttamente conto, con motivazione priva d'incongruenze logiche, degli aspetti concreti afferenti alla natura e alla qualità del rapporto di lavoro, nonché delle circostanze del suo verificarsi, dei motivi e della intensità dell'elemento intenzionale e di quello colposo. La Suprema Corte ha, conseguentemente, confermato che l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta ingiustificata in quanto non sussiste un inadempimento degli obblighi contrattuali notevole ovvero tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto.



## Sui siti internet di UNISIN UBI

## WWW.FALCRIUBI.IT e WWW.UNISINUBI.EU



## il testo integrale della sentenza



UNISIN ti ricorda che è sempre attivo il servizio SMS Gate per ricevere, sul tuo cellulare e in tempo reale, notizie e curiosità di carattere sindacale e che sui siti [www.falcriubi.it](http://www.falcriubi.it) e [www.unisinubi.eu](http://www.unisinubi.eu) potrai trovare tutti gli approfondimenti che ti interessano ed i numeri telefonici dei Dirigenti Sindacali UNISIN a tua disposizione per ogni necessità. Inoltre, i documenti UNISIN sono reperibili anche nella "Bacheca Sindacale Elettronica". Per accedere alla bacheca, dalla HOME PAGE del portale UBI cliccare sul pulsante "LINK" (in alto a destra, in fondo alla barra di navigazione) e nella pagina successiva accedere al menu "Link Utili" -> opzione "Varie" -> "Bacheca Sindacale".

