



TRIBUNALE DI FOGGIA  
SEZIONE LAVORO  
REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice di Foggia

Dott. ssa Chiara De Franco quale Giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Nella causa iscritta al numero di ruolo sopra riportato promossa da:

- opponente-

contro

OGGETTO: licenziamento per giusta causa; opposizione avverso l'ordinanza ex art. 1 comma 5-bis L.92/2012, del \_\_\_\_\_ nel procedimento \_\_\_\_\_

- opposta-

All'udienza di discussione del \_\_\_\_\_ procuratori delle parti concludevano come in atti.

Svolgimento del processo

\_\_\_\_\_, dipendente della \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ con mansioni prima di ex capo ufficio e poi di responsabile di filiale dal \_\_\_\_\_ agiva avverso il licenziamento senza preavviso intimatogli in data \_\_\_\_\_ deduceva di avere ricevuto dapprima lettera di contestazione disciplinare del \_\_\_\_\_ con la quale gli venivano contestati una serie di inadempimenti rilevanti, consistenti in "*comportamenti in grave violazione della normativa antiriciclaggio, oltre tutto volti a favorire soggetti con i quali la nostra banca non voleva e non doveva intrattenere rapporti (così anche con violazioni delle regole aziendali, che pure Lei si contestano), e con i quali invece Lei aveva di fatto interesse*" (cfr. doc. n. \_\_\_\_\_ fascicolo parte ricorrente fase sommaria), e successivamente -in data \_\_\_\_\_ lettera di licenziamento per giusta causa fondato sui medesimi addebiti.

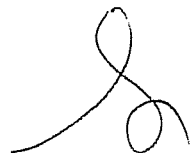
In particolare – richiamate le deduzioni già svolte nell'atto introduttivo della fase sommaria - rilevava di avere, invero, contestato sin da subito ogni addebito disciplinare, confutando documentalmente la

5155140

ILCASO.it

D'altra parte, la documentazione esaminata ed oggetto della contestazione disciplinare nei confronti del ricorrente consentono a questo giudice di ritenere, per le suindicate ragioni, raggiunta la prova della sussistenza del fatto contestato.

\*\*\*\*\*



A questo punto, al fine di valutare la sussumibilità o meno di tale condotta in una delle varie ipotesi previste dall'art. 18 L. n° 300/70 (in questa sede pacificamente applicabile nel testo modificato ex L. n° 92/12, trattandosi di recesso intimato in epoca successiva all'entrata in vigore della novella), occorre in particolare affrontare la questione relativa alla interpretazione dei commi 4 e 5: appare invero non agevolmente definibile la linea di confine tra il regime della reintegrazione (seppure "affievolita") di cui al quarto comma dell'art. 18 e quello indennitario di cui al quinto comma dell'art. 18.

Il quarto comma dell'art. 18 isola due ipotesi:

l'insussistenza del fatto contestato;

la riconducibilità del fatto contestato tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili.

Sono queste due evenienze che ridondano in (grave ed evidente) vizio del licenziamento disciplinare e fanno scattare il più elevato livello della tutela reintegratoria (sia pur affievolita) del quarto comma dell'art. 18. In tutti gli altri casi, in cui non ricorrono gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo, opera invece la tutela meramente indennitaria di cui al quinto comma e comunque il rapporto deve considerarsi risolto.

Nel caso in cui il contratto collettivo o il codice disciplinare applicabile al rapporto prevedano e tipicizzino le condotte inadempienti del lavoratore secondo una scala di gravità, sanzionandole in modo proporzionato alla gravità stessa e prevedendo, al di là della scala delle sanzioni conservative, variamente articolate, il licenziamento disciplinare come sanzione espulsiva per i fatti più gravi, opina questo giudice – in adesione ad autorevole dottrina – che il riferimento, contenuto nel quarto comma dell'art. 18, all'"insussistenza" del fatto contestato abbia una valenza duplice: esso, cioè, significa riconducibilità del fatto contestato - verificatosi o no in concreto, non importa - ad una condotta che la contrattazione collettiva o il codice disciplinare prevedono come passibile di sanzioni conservative e non già di una sanzione espulsiva; e significa anche riconducibilità del fatto contestato ad una condotta che la contrattazione collettiva o il codice disciplinare prevedono sì come passibile di sanzione espulsiva, ma vi sia l'accertamento in concreto che tale condotta non è stata affatto posta in essere dal lavoratore.

Nell'ipotesi in cui il contratto collettivo non tipicizzi le sanzioni irrogabili in conseguenza di condotte inadempienti del lavoratore o non ci sia un codice disciplinare, la prospettiva rimane sostanzialmente la stessa, nel senso che la rilevata valenza duplice del riferimento dell'"insussistenza" del fatto è comunque riproducibile nella fattispecie.



Da una parte in assenza di codice disciplinare ed in mancanza, nel contratto collettivo, di una graduazione di condotte inadempienti e di sanzioni occorre non di meno ipotizzare una scala simile (ad opera del giudice, che dovrà distinguere tra condotte inadempienti che sarebbero astrattamente passibili di licenziamento disciplinare e condotte, pur inadempienti ma meno gravi, che sono astrattamente passibili solo di sanzioni conservative).

D'altra parte, nella stessa situazione (in mancanza di codice disciplinare e di norme collettive utili allo scopo) è poi possibile che la condotta inadempiente sia astrattamente passibile di licenziamento disciplinare, secondo un criterio di correlazione tra addebito e sanzione, ma in concreto il lavoratore non abbia tenuto affatto tale condotta.

Anche in tal caso il fatto contestato è insussistente.

In conclusione, nell'uno e nell'altro caso (in presenza o in assenza di codice disciplinare ovvero di specifica normativa collettiva), l'insussistenza del fatto contestato ha una duplice valenza:

a) il fatto, secondo un criterio di indefettibile rilevanza disciplinare dell'addebito, non rientra tra quelli che astrattamente giustificerebbero il licenziamento;

b) il fatto in concreto non è stato commesso dal lavoratore incolpato.

In entrambe le ipotesi opera la tutela reintegratoria di cui al quarto comma dell'art. 18.

La controprova di tale conclusione risulta dalla considerazione che se l'"insussistenza del fatto contestato" avesse unicamente il significato sub b) - insussistenza in concreto della condotta addebitata - e non anche il significato sub a) - non riconducibilità della condotta addebitata a quelle passibili di sanzione espulsiva secondo un criterio di astratta rilevanza disciplinare - si potrebbe pervenire al paradosso che anche una condotta del tutto lecita, nient'affatto inadempiente, o addirittura doverosa del lavoratore, se sussistente, perché effettivamente posta in essere dal lavoratore, dovrebbe ex se giustificare il licenziamento disciplinare, posto che l'illegittimità di quest'ultimo predicerebbe (solo) la materiale insussistenza della condotta. Né può ammettersi che, in assenza di codice disciplinare ovvero di specifica normativa collettiva, il fatto contestato dal datore di lavoro sia per ciò solo grave sì da essere passibile - se in concreto sussistente - di licenziamento disciplinare, quale conseguenza proporzionata al fatto stesso.

Deve quindi opinarsi che il "fatto contestato" debba intendersi non come "fatto materiale", ma come "fatto giuridico" (sic, sebbene solo in un *obiter dictum*, Cass. Lav. 7 maggio 2013 n° 10550), cioè non come mera condotta materiale (azione/omissione, nesso di causalità, evento), ma come condotta imputabile e colposa, dovendosi altresì considerare il disposto normativo di cui all'art. 2106 cod. civ. (per l'"applicazione delle sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione", posto che il criterio di proporzionalità costituisce elemento essenziale ed insostituibile dell'esercizio



del potere disciplinare), dovendosi quindi trattare comunque di un inadempimento disciplinarmente rilevante e astrattamente punibile con il licenziamento.

Tanto, però, limitatamente ai profili soggettivi dell'azione/omissione, quali la consapevolezza, l'intenzionalità o il grado di dolo, che attengono alla considerazione della sussistenza del "fatto", diversamente dagli elementi estrinseci e dalla intrinseca gravità, oggetto di un vero e proprio momento valutativo.

Infatti, in sede di valutazione della giustificazione, si tratta di sussumere il fatto collocato nel contesto del rapporto, in una clausola generale ex lege, giusta causa o giustificato motivo, che di diritto resta aperta ad una serie non determinata di comportamenti; successivamente, in sede di applicazione della sanzione, si tratta di riportare il fatto scorporato dal contesto del rapporto, in una elencazione di previsioni disciplinari, che di fatto risulta limitata ad una serie determinata di condotte.

Ed a questo punto, occorrerà ponderare adeguatamente la colpa del lavoratore, graduandola con riguardo alla sanzione: così grave da integrare una giusta causa o un giustificato motivo soggettivo, si da legittimare un licenziamento in tronco o con preavviso; ovvero non così grave, ma abbastanza grave da giustificare una sanzione superiore a quella massima conservativa, si da fondare un licenziamento con preavviso e con l'indennità risarcitoria.

Nel caso di specie, essendo stato accertato che il fatto addebitato "sussiste" - nel senso sopra specificato - ed in concreto, per il contesto complessivo delle circostanze in cui si è verificato, può qualificarsi come giusta causa del licenziamento, in difetto anche di ragioni giustificatrici e considerato anche che la contestualizzazione della condotta stessa non giunge a sminuirne la gravità, il licenziamento deve essere valutato allo stato come legittimo.

Conseguentemente, il ricorso deve essere rigettato.

Per le medesime ragioni, quindi, anche l'opposizione deve essere rigettata.

Quanto alle spese di lite, queste devono essere poste a carico di parte ricorrente/opponente, stante il criterio della soccombenza.

PQM

definitivamente pronunciando sul ricorso, disattesa ogni diversa istanza, deduzione ed eccezione, così provvede:

- rigetta il ricorso;



- condanna a rimborsare alla le spese di lite che  
liquida in complessivi €. 2.000,00, oltre IVA, CAP e spese forfettarie.

Si comunichi alle parte costituite.

Foggia, 6.10.2014

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO  
Fernando FUIANO  
*Fernando Fuiano*

IL GIUDICE  
Chiara De Franco  
*Chiara De Franco*

DEPOSITATO IN CANCELLERIA  
- 6 OTT. 2014  
Oggi,.....  
IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO  
(Fernando FUIANO)  
*Fernando Fuiano*



IL CASO.it

