

9038/12



IL GI.

Letti gli atti, a scioglimento della riserva che precede, osserva:

Il ricorrente - qualificando in via alternativa la domanda come ricorso ex art. 1, comma 48, l.n.92/2012 ovvero come ricorso ex art.414 cpc con contestuale richiesta di provvedimento ex artt.700 e 669 bis e ss. cpc - chiede la reintegrazione nel posto di lavoro, nonché il pagamento di un'indennità risarcitoria ai sensi dell'art.18 St. Lav., previo accertamento di nullità, illegittimità e/o inefficacia del licenziamento intimatogli dalla datrice di lavoro Veneto Banca S.c.p.a. con missiva del 14 marzo 2012; espone che detta missiva era stata preceduta da comunicazione scritta dell'11 febbraio 2012, con la quale gli era stata contestata l'indebita percezione dell'importo di euro 986,12 in conseguenza dell'asserita duplicazione di rimborsi di spese sostenute per ragioni di servizio, in occasione del distacco presso la Banca Italo Romana S.p.a., nel periodo luglio-dicembre 2011, nonché da comunicazione integrativa del 20 febbraio 2012, con cui gli era stata addebitata la reiterazione della medesima condotta, attraverso la nota spese del gennaio 2012, per l'ulteriore importo di euro 183,17, e gli era stato contestato il tentativo di rientrare in possesso di quest'ultima nota-spese tramite alcuni colleghi della Direzione e tramite contatti con la sig. Anka Muntean, alla quale aveva chiesto di "sistemare prontamente" eventuali errori.

Il ricorrente deduce l'insussistenza dei fatti contestati, ed in ogni caso evidenzia il carattere non intenzionale della condotta causativa degli stessi, inidoneo a sorreggere la giusta causa del recesso, dunque a sostenere il giudizio di adeguatezza e proporzionalità della sanzione espulsiva; inoltre, denuncia l'invio della lettera di licenziamento durante lo stato di malattia di esso dipendente.

La Veneto Banca S.c.p.a. sottolinea, al contrario, la piena intenzionalità del contegno tenuto dal dipendente, evincibile dall'incontestata circostanza che egli avesse in più occasioni trasmesso alla Direzione tanto della Veneto Banca Scpa quanto della Banca Italo Romana Spa, il medesimo titolo giustificativo di un'unica spesa, per motivi non altrimenti comprensibili se non in vista dell'obiettivo di conseguire il doppio rimborso; evidenzia, in proposito, il danno economico derivabile ad essa datrice di lavoro da simile condotta, ove la stessa si fosse protratta per lunghi periodi.

Preliminarmente, l'odierna azione va qualificata come ricorso ai sensi dell'art. 1, comma 48, della legge n. 92/2012, la cui entrata in vigore ha determinato l'introduzione, nel corso della vicenda processuale originariamente instaurata dal ricorrente in via d'urgenza innanzi ad Autorità Giurisdizionale dichiaratasi incompetente *ratione loci*, di un nuovo regime giuridico cui assoggettare le fattispecie di impugnativa di licenziamento a c.d. tutela reale, ormai implicitamente ritenute dal legislatore sempre meritevoli di un primo, spedito vaglio in sede sommaria.

di addebito, e di averne ricevuto conferma che fosse lei a predisporre i rimborsi per conto del ricorrente.

Il teste Spiridonescu Carmen, pur evidenziando che il ricorrente, prima di inviarle la mail del 4 febbraio 2012 (con la quale le si rivolgeva formalmente, in qualità di addetta a predisporre le richieste di rimborso-spese in Romania, affinché facesse delle verifiche in merito ad eventuali errori di inserimento degli scontrini, ivi rimborsabili, tra quelli da inviare in Italia), l'aveva contattata e le aveva trasmesso un sms con il testo da inserire nella mail di risposta, ha comunque precisato: "...dopo aver letto l'sms inviatomi dal ricorrente non ho ritenuto di trasfondere integralmente il contenuto dell'sms nella mail perché esso non corrispondeva a ciò che io in effetti facevo nell'ambito della procedura di predisposizione dei rimborsi spese; infatti nelle prime due righe della mail ho riferito che in effetti ...preparavo e mettevo in ordine i bon fiscal e le note de plata che mi venivano consegnati dall'Infriccioi con cadenza quasi quotidiana, o comunque ogni due o tre giorni, nel senso che separavo gli uni dalle altre, quindi utilizzavo i bon fiscal nel senso che facevo una copia di questi, inviavo gli originali alla sede centrale...ed era la sede centrale a doverli approvare...". La deposizione prosegue con la precisazione che il ricorrente quasi sempre le aveva consegnato le "note de plata" insieme ai "bon fiscal", entrambi solitamente rilasciati a fronte di una medesima spesa, e che essa il più delle volte aveva provveduto a cestinare le prime, eccezion fatta per le rare volte in cui, mancando il bon fiscal, la nota de plata fosse l'unico documento disponibile. Infine, il teste riferisce di aver sottoscritto, dietro incalzante sollecitazione della Banca, la dichiarazione del 22 giugno 2012, non senza evidenziarne la redazione frettolosa, anzi segnalando la non perfetta conformità al vero della circostanza, ivi affermata, che il ricorrente sistematicamente trattenesse per sé le note de plata ovvero ne chiedesse la restituzione, poiché, in realtà, ciò era accaduto una volta soltanto.

Il teste Anka Muntean, all'epoca dei fatti preposta alla cura delle pratiche relative al rimborso spese dei manager in trasferta, per la parte di competenza della sede italiana (inerente alle spese vive personali, per pernottamenti, pasti, ecc.), ha confermato in primo luogo che vi era un tetto massimo di rimborsabilità delle spese, pari ad euro 500,00, per sfiorare il quale occorreva l'autorizzazione espressa del Direttore Generale; inoltre, del tutto conformemente a quanto dichiarato dagli altri testi escussi, ha escluso che fossero mai state diramate, dalla Banca resistente, fino al verificarsi dei fatti di causa, istruzioni o direttive circa i limiti all'utilizzo di qualsivoglia documento (scontrino fiscale, fattura, ricevuta fiscale) in concreto idoneo ad attestare la spesa sostenuta e la verosimile attinenza della stessa al servizio svolto; in particolare, il teste ha evidenziato di avere frequentemente visionato, tra i vari titoli di spesa, le cc.dd. note de plata, talvolta trasmesse anche dagli altri manager distaccati in Romania, alle quali aveva sempre

attribuito valenza giustificativa; il teste ha quindi negato di essere mai stato sottoposto ad un qualche richiamo sul *modus procedendi* adottato nell'espletamento delle pratiche di rimborso, consistenti nella verifica di esattezza dei conteggi già rodatti dai manager.

Ebbene, la rappresentazione dei fatti contenuta in ricorso non è stata sostanzialmente smentita da alcuna delle surriferite deposizioni testimoniali, né queste offrono riscontro oggettivo all'assunto di parte resistente, secondo cui l'invio della mail del 4 febbraio 2012 alla Spiridonescu e la risposta di costei del 6 febbraio 2012 avrebbero costituito un artificio volto a simulare la, in realtà inesistente, consuetudine della direttrice di Pipera di preparare e mettere in ordine, per conto del ricorrente, i documenti a corredo delle istanze di rimborso spese. Al contrario, è emerso che la mail del 4 febbraio 2012 attesta ciò che in effetti la Spiridonescu faceva nell'ambito della procedura di predisposizione dei rimborsi in oggetto, e che il contenuto di detto documento venne elaborato in modo del tutto autonomo, anzi, in parte divergente dalle indicazioni fornite dal ricorrente. D'altro canto, la circostanza che quest'ultimo abbia sollecitato la redazione della mail in una certa maniera, onde servirsi come elemento a discolora rispetto alla contestazione disciplinare, nulla dice in merito all'intrinseca falsità dei fatti che egli volesse far emergere, potendone, al più, provare il tentativo di porre *quoquo modo* riparo ad una situazione sfuggita al suo controllo.

Tale tentativo, del resto, diventa palese con la richiesta formulata ad altri colleghi di verificare - in maniera non surrettizia, ma attraverso gli istituzionali canali di comunicazione - se vi fossero altri casi di duplicazione dei rimborsi, oltre a quelli già individuati dalla datrice di lavoro e fatti oggetto della prima contestazione.

Resta, al contrario, sostanzialmente smentita, alla stregua degli esiti della prova testimoniale, la veridicità della dichiarazione sottoscritta dalla Spiridonescu nel giugno 2012, dunque la circostanza che la dichiarante non ricevesse dal ricorrente, o quantomeno gli restituisse sistematicamente, le note de plata.

Sotto distinto profilo, risulta documentata *per tabulas* la circostanza che i titoli posti a base delle istanze di rimborso del ricorrente giustificassero sistematicamente importi superiori al tetto massimo della spesa rimborsabile, incontestatamente pari ad euro 500,00, così che spesso - ossia quando l'azienda non riteneva, a sua totale discrezione e per motivi particolari, di autorizzare un rimborso in misura maggiore - l'eventuale duplicazione di un titolo di spesa restava del tutto irrilevante ai fini della liquidazione del rimborso.

Alla luce dei surriferiti esiti istruttori, gli elementi acquisiti agli atti, anche in via documentale, pur se considerati nel loro insieme, non rivelano in modo univoco l'intento fraudolento del ricorrente, poiché non soccorrono ad accertare l'elemento psichico della condotta al medesimo attribuita (indebita percezione dei rimborsi), potendo tutt'al più far sorgere il dubbio che

costui abbia agito con superficialità, ossia senza la dovuta attenzione nel predisporre il resoconto dei rimborsi-spese da sottoporre al vaglio della datrice di lavoro, confidando nella disponibilità di altri funzionari a curare, in sua vece, gli adempimenti preliminari, e nel *modus procedendi* dell'azienda improntato al più assoluto empirismo.

Tuttavia, un involontario, ancorchè colposo, duplice utilizzo dei titoli giustificativi di spesa, per gli esigui importi segnalati dalla resistente, rende evidentemente sproporzionata la misura espulsiva, in assenza di altri e specifici risvolti negativi della condotta del prestatore, incidenti nella sfera giuridico-patrimoniale della datrice di lavoro, che quest'ultima aveva l'onere di provare.

In definitiva, esaminata nel suo complesso la vicenda di causa, la condotta del ricorrente non si connota di quei profili di illiceità che soli giustificerebbero il venir meno del rapporto di fiducia con la datrice di lavoro. Viceversa, una misura disciplinare conservativa sarebbe stata più che adeguata a sanzionare il contegno del ricorrente, evidentemente improntato ad una certa leggerezza.

Al riguardo occorre sottolineare che la giusta causa del licenziamento trova la sua fonte diretta nella normativa di carattere cogente contenuta negli artt. 2119 c.c. e l. l. 15 luglio 1966 n.604, attraverso il cui esame si può giungere all'affermazione che la stessa - quale condizione di legittimità del recesso del datore di lavoro nell'ipotesi di una specifica mancanza del prestatore, dunque nel caso in cui si atteggi come la più grave espressione di esercizio del potere disciplinare (sulla natura ontologicamente disciplinare del licenziamento intimato per condotta colpevole del lavoratore cfr. Cass.n.6135/98; Cass.n.4598/96) - ricorre ogniqualvolta, sulla base di un accertamento del fatto non considerato nella sua astratta configurazione, bensì nei suoi aspetti concreti, emerge che la condotta posta in essere dal dipendente appaia idonea, non soltanto per il suo contenuto oggettivo ma anche per la sua portata soggettiva, a ledere la fiducia del datore di lavoro, in modo tanto grave da farla venir meno, e da giustificare, dunque, il ricorso alla massima sanzione disciplinare, tenuto conto, altresì della qualità dei rapporti intercorsi tra le parti e del grado del vincolo di fiducia proprio di detti rapporti (cfr. Cass.n.14257/00; n.8568/00; n.7394/00; n.4138/00; n.12197/99; n.3386/99; n.11500/95).

Siffatta verifica mira ad accertare l'esistenza del requisito della proporzionalità tra l'illecito posto in essere dal lavoratore e la sanzione espulsiva al medesimo comminata, e ciò in onore al generale principio di ragionevolezza sotteso alla normativa in materia di sanzioni disciplinari (cfr. art.7 St. lav.). Essa si pone, dunque, come momento centrale dell'indagine demandata all'autorità giudiziaria, la quale in tal senso non è vincolata alle previsioni della Contrattazione Collettiva se non dopo averne verificato la conformità alla nozione di giusta causa elaborata dalla citata normativa inderogabile (cfr. Cass.n.8098/92).

In particolare, il giudice, nel formulare il suddetto giudizio di proporzionalità tra l'entità del fatto addebitato e la sanzione comminata, dovrà attribuire notevole rilievo all'elemento intenzionale che ha sorretto la condotta del lavoratore (Cass. 3 luglio 1992 n. 8123), valutando la gravità della mancanza contestata con riferimento alle particolari circostanze e condizioni in cui la stessa fu posta in essere, ai suoi modi, ai suoi effetti ed alla intensità dell'elemento psicologico dell'agente, onde stabilire se la mancanza in questione sia stata oggettivamente idonea a ledere in modo grave la fiducia riposta dal datore di lavoro nel dipendente, in modo da giustificare la sanzione espulsiva (ex multis Cass. 23.12.97 n. 12986).

Non resta, pertanto, che dichiarare l'illegittimità del licenziamento impugnato, dovendo, come già detto, ricadere sulla Società datrice di lavoro il rischio della mancata prova in ordine alla sussistenza ed alla gravità delle ragioni giustificative del proprio recesso.

Quanto alla prova dell'esistenza del requisito dimensionale in capo alla Società datrice di lavoro, legittimante ai sensi dell'art. 18 St.lav. il rimedio della tutela reale in favore del lavoratore, la stessa - tanto come tutela reintegratoria quanto come tutela risarcitoria nella misura fissata dalla citata disposizione di legge - può essere accordata considerando che parte resistente non ha preso posizione alcuna in merito alla sussistenza o meno di tale requisito e che "...il giudice può desumere la sussistenza del requisito dimensionale previsto per la reintegrazione dalla mancata contestazione specifica, da parte del datore di lavoro, in ordine alle allegazioni del lavoratore, che la stessa richiesta di reintegrazione implica." (Cassazione civile, sez. lav., 23 aprile 2004, n. 7735).

Sulla quantificazione del danno risarcibile ex art. 18 St.Lav. non può avere alcuna concreta incidenza la considerazione dell'*alimule perceptum*, non essendone stata offerta in questa sede la prova specifica da parte della datrice di lavoro, in tal senso onerata, né potendosi ammettere un'indagine meramente esplorativa su tutte le, in astratto, possibili fonti di sostentamento del ricorrente, in difetto di una puntuale eccezione di *compensatio lucri cum damno*.

Analoghi argomenti presiedono al diniego di esercizio del potere officioso finalizzato all'indagine ex art. 1227, secondo comma, c.c., che presuppone, secondo la stessa giurisprudenza invocata da parte resistente, la recisa contestazione da parte del datore di lavoro circa i profili di accentuata responsabilità del lavoratore nel reperire una nuova occupazione.

Viceversa, l'eventuale versamento in favore del ricorrente di qualsiasi emolumento che trovi giustificazione nel cessato rapporto di lavoro potrà formare oggetto di compensazione in sede di esecuzione del provvedimento giudiziale

Spese secondo soccombenza

P.Q.M.

Dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente e per l'effetto ordina alla società resistente la reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro; condanna parte resistente al risarcimento del danno attraverso la corresponsione in favore del ricorrente della retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento sino all'effettiva reintegra, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali calcolati sulla somma annualmente rivalutata dalla data di scadenza di ogni singolo rateo fino al soddisfo; condanna parte resistente al pagamento in favore del ricorrente delle spese di giudizio, liquidate in complessivi euro 4.200,00, oltre iva e cap come per legge.

Foggia, 25.3.2013

DEPOSITATO IN CANCELLERIA
25/03/13
IL CANCELLIERE
(Dr. Luigi DI PUMPO)



IL G.L.
