

Licenziamento per giusta causa e posizione apicale del dipendente di banca

di G. Zampieri - 29 Maggio 2024

L'accaduto e la decisione dei giudici di legittimità

Un dipendente di banca, che ricopriva una posizione apicale nell'ambito dell'organizzazione della filiale presso la quale era assegnato, veniva licenziato per giusta causa a seguito di ripetute violazioni delle norme in materia di attività bancaria.

Gli addebiti contestati al lavoratore consistevano nell'aver aperto un conto corrente in favore di soggetti rispetto ai quali non era stata preventivamente acquisita alcuna informazione; nell'aver consegnato un libretto di assegni senza liquidità; nell'errata compilazione del questionario antiriciclaggio; nella consegna di un secondo libretto di assegni a fronte di un saldo sostanzialmente pari a zero.

Avverso la sentenza della Corte di appello di Venezia – che aveva confermato la decisione dei giudici di primo grado in punto di legittimità del licenziamento – il lavoratore proponeva ricorso per Cassazione deducendo, con il primo motivo, travisamento di un «considerevole numero di elementi probatori» (*ex art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c.*) e, con il secondo motivo di ricorso, la sussistenza di un vizio di motivazione apparente (*ex art. 360, comma 1, n. 4, c.p.c.*) «in merito alle doglianze [...] relative all'omesso giudizio di “proporzionalità” tra sanzione e gravità del comportamento addebitato».

La Corte di Cassazione si è pronunciata con l'ordinanza n. 3232 del 6 febbraio 2024, qui segnalata.

I giudici di legittimità dichiarano inammissibile il primo motivo di ricorso argomentando che il vizio di cui al n. 5 dell'art. 360, comma 1, c.p.c. non può essere dedotto in una ipotesi di c.d. doppia conforme qualora la parte ricorrente ometta di evidenziare le diverse ragioni di fatto poste alla base delle decisioni dei precedenti gradi di giudizio.

Citando i propri precedenti (Cass. civ. sez. III, 3 maggio 2022, n. 13918), la Corte di Cassazione ribadisce inoltre che, nell'ambito del giudizio di legittimità, non possono trovare spazio doglianze relative al modo in cui il giudice di merito – che «non è tenuto a prendere in esame tutte le risultanze processuali prospettate dalle parti» – compie le proprie valutazioni discrezionali. In particolare, nel caso oggetto del giudizio, i giudici di legittimità ritengono che la Corte d'appello di Venezia avesse reso adeguata motivazione in ordine alla sussistenza e alla gravità dei fatti contestati al lavoratore.

La completezza e l'adeguatezza dell'argomentazione dei giudici di secondo grado sulla gravità delle condotte poste in essere dal lavoratore porta alla «logica conclusione» della sussistenza di proporzionalità tra il fatto disciplinarmente rilevante e la sanzione del licenziamento intimato *ex art. 2119 c.c.*, «anche in ragione della posizione apicale del lavoratore e quindi della maggiore responsabilità ed intensità del vincolo fiduciario» intercorrente tra quest'ultimo e il

datore di lavoro. La Corte di Cassazione dichiara dunque infondato il secondo motivo di ricorso e conferma la legittimità del licenziamento per giusta causa.

Il licenziamento per giusta causa del lavoratore che ricopre una posizione apicale

L'aspetto più rilevante dal punto di vista sostanziale riguarda la correlazione tra la posizione apicale del lavoratore e la gravità del fatto posto alla base del licenziamento.

Tale correlazione emerge chiaramente in due passaggi della pronuncia n. 3232/2024. In un primo passaggio, la Corte di Cassazione conferma l'adeguatezza della motivazione resa dai giudici della Corte d'appello di Venezia e afferma che «la sentenza impugnata ha [...] correttamente motivato in ordine alla gravità delle condotte poste in essere dal ricorrente, che era la figura apicale della filiale e che, come tale, era tenuto a conoscere la normativa applicabile, sia interna che esterna» (par. 1.5).

Nell'escludere la sussistenza di un vizio di motivazione apparente e nel confermare l'esattezza e la logicità *iter* argomentativo della sentenza di secondo grado, i giudici di legittimità ribadiscono che «la gravità delle condotte [...] anche in relazione alla disciplina collettiva [ha portato alla] logica conclusione che fosse integrata la “giusta causa” in conformità all'art. 2119 c.c. ed alla sua consolidata applicazione ad opera di questa Corte di legittimità, anche in ragione della posizione apicale del lavoratore e quindi della maggiore responsabilità ed intensità del vincolo fiduciario» (par. 2.1).

Sul punto, la Corte di Cassazione richiama una precedente pronuncia (Cass., 5 giugno 2020, n. 10775) relativa ad un caso di licenziamento per giusta causa di un direttore generale di una Asl nei confronti del quale era stata applicata la misura della custodia cautelare in carcere. Tale misura era stata successivamente revocata dal Tribunale del riesame che aveva però confermato la sussistenza di gravi indizi di colpevolezza in relazione ai reati di cui agli artt. 319 e 321 c.p., commessi nella qualità di direttore generale di altra Azienda ospedaliera.

In tale occasione i giudici di legittimità avevano sottolineato che «l'ampiezza della clausola elastica dei “gravi motivi” va rapportata all'intensità del vincolo fiduciario del rapporto di lavoro, secondo un criterio già predicato da questa Corte in relazione alla specificazione della “giusta causa” di recesso, di cui all'art. 2119 c.c.». Inoltre «il rapporto intercorrente tra la Regione ed il direttore generale della azienda sanitaria ha spiccato carattere fiduciario [...]. Nella fattispecie di causa la Corte territoriale [aveva] correttamente evidenziato che la gravità dei fatti addebitati, la loro inerenza all'esercizio della funzione, il riscontro della gravità del quadro indiziario compiuto da un organo giudicante e non smentito dal Tribunale del riesame fossero fatti idonei a pregiudicare detto rapporto fiduciario».

Dal precedente citato e dalla pronuncia in commento emerge dunque la stretta correlazione esistente tra la valutazione della gravità dei fatti alla base degli addebiti contestati al lavoratore e la posizione da quest'ultimo ricoperta all'interno dell'organizzazione aziendale, sia essa pubblica o privata.

Come noto, la giusta causa di licenziamento ai sensi dell'art. 2119 c.c. consiste in quel fatto che «non consenta la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto». L'applicazione di tale disposizione richiede di valutare, nel caso concreto, l'idoneità del comportamento del

lavoratore a compromettere la fiducia necessaria ai fini della continuazione del rapporto di lavoro. Fiducia che, a sua volta, «è differenziata [...] a seconda della natura e della qualità del singolo rapporto, della posizione delle parti, dell'oggetto delle mansioni e del grado di affidamento che queste richiedono» sicché «il fatto concreto deve essere valutato nella sua portata oggettiva e soggettiva, attribuendo rilievo determinante [...] alla potenzialità del medesimo di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento» (Cass., 2 novembre 2021, n. 31202, che richiama sul punto Cass., 8 agosto 2011, n. 17092 e Cass., 10 giugno 2005, n. 12263).

Lo svolgimento di un ruolo inerente ad una posizione apicale determina, da un lato, l'insorgenza di un vincolo fiduciario di maggiore intensità con il datore di lavoro e, dall'altro lato, l'esistenza di un più elevato grado di responsabilità in considerazione delle conoscenze professionali proprie del lavoratore che ricopre posizioni di livello elevato. Tali elementi incidono inevitabilmente sulla valutazione della gravità del comportamento contestato, la cui sussunzione nella fattispecie disciplinata all'art. 2119 c.c. non può che dipendere dalle specificità del rapporto intercorrente tra datore di lavoro e lavoratore licenziato, proprio in considerazione della rilevanza che l'elemento personale e fiduciario assume nell'ambito della giusta causa.

Giovanna Zampieri, dottoranda di ricerca nell'Università degli Studi di Padova

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 6 febbraio 2024, n. 3232](#)