Trib. Padova 9 giugno 2009 – *Giud.* Santinello – Sig. C.B. c. Banca XX

Lavoro (Rapporto) – Licenziamento disciplinare – Immediatezza della contestazione – Correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto – Violazione del diritto di difesa – Nullità – Trasferimento per motivi disciplinari – Illegittimità – Risarcimento del danno da demansionamento – Onere probatorio – Danno biologico – Non sussiste – Danno all'immagine – Sussiste.

Nell'ambito di un licenziamento per motivi disciplinari, il principio della immediatezza della contestazione, pur dovendo essere inteso in senso relativo, comporta che l'imprenditore porti a conoscenza del lavoratore i fatti contestati non appena essi gli appaiono ragionevolmente sussistenti. In ogni caso, il ritardo della contestazione dell'addebito non può essere giustificato dal fatto che i diretti superori gerarchici del lavoratore abbiano omesso di riferire tempestivamente agli organi titolari del potere disciplinare in ordine all'infrazione commessa dal dipendente, soprattutto nel caso di una banca locale di dimensioni modeste caratterizzata dal continuo e diretto contatto con il direttore generale. Incombe sul datore di lavoro l'onere di provare la data in cui sia venuto effettivamente a conoscenza dei fatti addebitati, e gli è precluso di procrastinare ingiustificatamente la contestazione in modo da rendere impossibile o eccessivamente difficile la difesa da parte del lavoratore, dato che la ratio *del principio è l'esigenza dell'osservanza della regola della buona fede e della correttezza nell'attuazione del rapporto di lavoro.*

Il trasferimento per motivi disciplinari è del tutto inammissibile. In caso di dequalificazione professionale, è onere del lavoratore dimostrare il nesso causale tra il danno biologico ed il demansionamento; il danno all'immagine può essere riconosciuto sia nell'ambito dell'ambiente lavorativo sia in quello extralavorativo, trattandosi di una banca locale di ridotte dimensioni ed ubicata in un piccolo paese dove tutti sostanzialmente si conoscono.

Svolgimento del processo

Con ricorso depositato in data 14.7.04 (...) premesso che il ricorrente in data 17.2.03 era stato assunto a tempo indeterminato alle dipendenze della Banca dei (...) con sede in Lozzo Atestino, quale quadro direttivo ex CCNL quadri, impiegati ed ausiliari delle banche di credito cooperativo, casse rurali ed artigiane; che nella lettera di assunzione era stato specificato che il ricorrente era chiamato a svolgere mansioni di « titolare di Filiale » ed era stato preposto alla filale di Montegrotto Terme (PD); che tale preposizione era divenuta effettivamente operativa a decorrere dal 24.2.03; che in data 29.5.03 era stata inviata al ricorrente una lettera contenente una a generica contestazione della complessiva attività fino ad allora svolta ed, in particolare, gli era stato rimproverato di non

aver rispettato i giusti e prudenti principi di gestione dei rapporti intrattenuti con la clientela in merito a determinate posizioni come ad esempio quella della Fioretto s.r.l.; che in data 25.3.03 il ricorrente aveva deliberato l'apertura di una pratica di affidamento a favore della società Fioretto s.r.l., operazione che, a fronte della conoscenza personale del titolare dell'azienda di cui era stata già ampiamente apprezzata la piena solvibilità, presentava un margine elevato di sicurezza; che sollecitato dal servizio crediti della banca il ricorrente aveva provveduto, nei primi giorni di aprile ad inviare la documentazione che, secondo il *pro*tocollo standard, era necessaria per una corretta valutazione del merito creditizio del cliente, completata anche dall'inserimento delle valutazioni operate dal consorzio di garanzia Unionfidi; che la suddetta documentazione, già acquisita dal ricorrente al tempo della delibera dell'affidamento, era stata inviata all''indicato organo di controllo con qualche giorno di ritardo; che soltanto in seguito al suddetto inoltro l'affidamento era divenuto Operativo; che la Fioretto, ottenuto l'affidamento, aveva iniziato ad evidenziare difficoltà finanziarie; che la gestione della posizione era stata allora avocata dal Direttore Generale della Banca, signor G.M., con delibera del 7.5.03 con la quale aveva modificato le condizioni di affidamento concedendo anche un aumento dell'affidamento stesso da € 25.000 ad € 50.000; che la posizione Fioretto era comunque seguita con attenzione dal ricorrente che continuava a mantenersi in contatto con la Direzione Generale e aveva duramente sollecitato il cliente al rientro; che in data 29.5.03 il Direttore Generale aveva ordinato al ricorrente di formulare un piano di rientro per la Fioretto s.r.l. ma, poi, in data 12.5.03 aveva revocato tutti gli affidamenti concessi alla predetta società e passato la pratica all'ufficio legale della convenuta, impedendo pertanto al Carraro di intervenire; che in data 19.11.03, a distanza di ben otto mesi dal verificarsi dei fatti, la convenuta aveva contestato al ricorrente numerose irregolarità concernenti appunto la posizione Fioretto s.r.l.; che alla suddetta contestazione non era seguita l'irrogazione di alcuna sanzione disciplinare; che con lettera del 4.12.03 la convenuta aveva disposto il trasferimento del ricorrente presso gli Uffici di Direzione di Lozzo Atestino dove avrebbe assunto gli incarichi di volta in volta definiti dal Direttore Generale; che in tal modo la datrice di lavoro aveva attuato un pesante demansionamento ai danni del (...) che, da titolare di filiale, si era ritrovato improvvisamente a lavorare presso il CED della Banca e a svolgere mansioni d'ordine di modesto livello impiegatizio; che in data 29.12.03 la società aveva proceduto ad una seconda contestazione disciplinare facendo anche questa volta riferimento a fatti avvenuti parecchi mesi prima; che in particolare gli veniva contestata la deliberazione in data 7.7.03 di una richiesta di credito al consumo per un importo di € 8.000,00 inoltrata dalla sig.ra C., pratica che aveva ben presto evidenziato delle difficoltà a seguito del trasferimento all' estero della predetta signora che il ricorrente averne va replicato con lettera del 7.1.04, cui aveva fatto seguito il giorno successivo un colloquio con il Direttore generale il cui impatto emotivo aveva avuto esisti negativi sullo stato di salute del ricorrente costretto al ricovero d'urgenza presso il Pronto Soccorso dell'ospedale di Padova, ove era rimasto ricoverato per tre giorni; che al suddetto ricovero avevano poi fatto seguito venti giorni di convalescenza; che in data 4.2.04 si era tenuto un incontro avente ad oggetto la contestazione disciplinare del 29.12.03 cui avevano partecipato il Vice Presidente della Banca, il Direttore Generale e il lavoratore, assistito dal sig. B. rappresentante del sindacato di appartenenza del C.; che il B. aveva evidenziato come la posizione in contestazione fosse di importo modesto rispetto ai brillanti risultati fino ad allora ottenuti dal ricorrente in grado di risollevare le sorti della filale cui era adibito; che in data 5.2.04 la Banca aveva comunicato al ricorrente il licenziamento per notevole, inadempimento degli obblighi contrattuali come previsto dal C.C.N.L. di categoria, precisando come tale provvedimento faceva seguito alle contestazioni del 19.11.03, 29.12.03 e 8.1.04; che quest'ultima conte-

stazione era in realtà inesistente o comunque mai notificata al ricorrente; che il licenziamento era stato tempestivamente impugnato; tutto ciò premesso sosteneva l'illegittimità del recesso aziendale.

In via preliminare eccepiva la nullità del licenziamento per violazione dell'art. 7 legge 300/70.

In particolare evidenziava come fosse stato violato il principio di tempestività della contestazione Sottolineava invero come la Banca resistente avesse irrogato la massima sanzione a fronte delle contestazioni del 29.11.03 e del 29.12.03 le quali facevano riferimento a fatti verificatisi molti mesi prima pur essendone perfettamente a conoscenza quanto meno dal mese di maggio quanto alla prima contestazione e dai primi giorni del mese di agosto, quanto alla seconda contestazione.

Eccepiva altresì la genericità delle contestazioni in oggetto, nonché la tardività della sanzione espulsiva irrogata solo il 5.2.04.

Nel merito affermava l'ingiustificatezza del licenziamento.

Sosteneva che a fronte dell'ottimo operato del ricorrente, il Direttore Generale aveva cominciato ben presto a dimostrare la propria insofferenza nei confronti dell'attività del medesimo e, al fine di creare artatamente le ragioni giustificative, sul piano formale, di un valido licenziamento, aveva iniziato ad elevare contestazioni relative a posizioni del tutto esigue rispetto al volume d'affari sviluppato dai ricorrente nel periodo di permanenza presso la convenuta.

Sottolineava altresì in ogni caso la sproporzione tra l'infrazione addebitata e la sanzione irrogata sia da un punto di vista oggettivo che soggettivo. Chiedeva altresì il risarcimento dei danni subiti a causa del demansionamento attuato nei suoi confronti con il provvedimento del 4.12.03.

Sottolineava infatti come da titolare di filale si era ritrovato a lavorare presso il Centro Elaborazione Dati della Banca convenuta a svolgere mansioni d'ordine di basso livello impiegatizio essendo irrimediabilmente compromessa la sua precedente autonomia direzionale.

Di qui la palese violazione dell'art. 2103 c.c.

L'assegnazione a mansioni inferiori aveva poi cagionato al ricorrente la lesione di alcuni beni primari quali la professionalità, l'immagine, la dignità e l'integrità psicofisica di cui chiedeva pertanto il risarcimento nel4 la misura pari a due mensilità di retribuzione e quindi di complessivi € 6.614,00, o in quella maggiore o minore ritenuta di giustizia.

Concludeva pertanto chiedendo che venisse accertata e dichiarata la nullità e/o illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente con conseguente condanna della Banca convenuta a reintegrare il Carraro nel posto di lavoro e a risarcirgli il danno ex art. 18 legge 300/70.

Chiedeva altresì che venisse accertato e dichiarato il demansionamento subito dal ricorrente con condanna della resistente al risarcimento del danno quantificato nella somma complessiva di € 6.614,00 ovvero in quella eventualmente diversa ritenuta di giustizia oltre accessori di legge.

La Banca XX, costituitasi con memoria depositata in data 15.10.04, contestava le pretese avversarie. Negava innanzitutto qualsiasi violazione dell'art. 7 della legge n. 300/70.

Sosteneva che i provvedimenti disciplinari a carico del Carraro erano stati non due, ma tre.

Quanto alla prima contestazione del 19.11.03 negava innanzitutto che la lettera 29.5.03 fosse una lettera di contestazione essendo invece solo un ordine di servizio relativo alla posizione Fioretto s.r.l., disatteso poi dal ricorrente.

Nessuna tardività poi poteva essere imputata alla Banca dal momento che 5. comportamenti del C. non erano stati ad esecuzione istantanea, bensì continuativi nel tempo

e che solamente un'approfondita indagine del'Ufficio Ispettivo aveva potuto fare emergere.

Quanto alla contestazione del 29.12.03 evidenziava la fondatezza della stessa essendo il Carraro incorso in gravi violazioni della normativa interna dell'Istituto.

Quanto alla contestazione dell'8.1.04 rilevava innanzitutto che il (...) ne aveva avuto perfetta conoscenza come dimostrate dalla lettera in pari data inviata dal sindacato cui il ricorrente aderiva.

Orbene con tale lettera era stato contestato al ricorrente di aver goduto di condizioni agevolate, riservate ai dipendenti, su un mutuo chiesto nel febbraio 2003 senza che egli fosse poi intestatario del bene oggetto del finanziamento, nonché il mancato utilizzo di parte dei finanziamenti concessi per le finalità dichiarate.

Anche tale addebito affermava era pienamente fondato.

Ciò precisato ribadiva come la Banca avesse perfettamente rispettato il principio di immediatezza della contestazione, principio da intendere in senso relativo e avuto riguardo anche alla complessità dell'organizzazione aziendale di riferimento ai finì dello svolgimento delle indagine necessarie all'accertamento dei fatti.

Nel merito sosteneva la legittimità del licenziamento. Rilevava come del tutto irrilevante fosse la posizione marginale dei clienti oggetto delle due contestazioni in esame dal momento che ciò che era unicamente rilevante era la perdita dell'elemento fiduciario creatasi nel rapporto di lavoro che legava il (...) alla Banca convenuta attesa la sua posizione di titolare di filiale e i poteri conseguenti.

Affermava la perfetta proporzionalità della sanzione irrogata tenuto conto proprio del ruolo gerarchico ricoperto dal ricorrente e della ricaduta indiretta che la violazione posta da lui in essere aveva nei confronti dei sottoposto e comunque degli altri dipendenti dell'azienda.

Del tutto giustificato era quindi il licenziamento mentre ai fini riduttivi della sanzione non potevano trovare ingresso elementi quali l'assenta mole di lavoro che il Carraro doveva svolgere e la carenza di personale e di mezzi aziendali, del resto non dimostrati.

In via subordinata chiedeva che in relazione alla quantificazione del risarcimento si tenesse conto dell'*aliunde perceptum*.

Negava altresì qualsiasi demansionamento operato ai danni del ricorrente dal momento che era stato trasferito presso gli uffici direzionali della Banca per svolgere gli incarichi affidati dal Direttore Generale e quindi a mansioni appartenenti alla medesima sfera di professionalità.

Contestava altresì l'esistenza e la quantificazione dei danni asseritamente subiti dal (...).

Chiedeva quindi il rigetto del ricorso.

Formulava altresì domanda riconvenzionale nei confronti del (...).

In particolare in relazione alla posizione Fioretto s.r.l., cliente dichiarato fallito con sentenza del Tribunale di Padova in data 22.4.04, sosteneva che la banca aveva subito un danno di € 20.077,45 per mancato saldo del conto corrente, di € 23.997,78 per effetti accreditati, salvo buon fine, e resi insoluti, di € 846,01 per fatture già anticipate, scadute ed impagate e di € 43,50 per commissioni su insoluti.

Quanto alla posizione C.T. affermava che la Banca aveva subito un danno di € 7.388,31 a causa dell'incauto affidamento effettuato dal ricorrente nei confronti della stessa in contrasto con le disposizioni interne che disciplinavano tale attività, nonché di € 4.474,25 per mancato saldo del conto, corrente intestato alla predetta cliente.

Quanto alla posizione R.F. sosteneva che C. avesse concesso a tale cliente un credito al consumo per € 1.809,04 in violazione della normativa interna, provocando un danno alla Banca di pari importo, oltre ad € 373,76 per saldo negativo del conto corrente.

Complessivamente quindi la Banca aveva subito un danno di e 58.965,32 a causa del comportamento del ricorrente, somma di cui chiedeva la condanna dello stesso in via riconvenzionale.

Concludeva pertanto nel senso precisato in epigrafe. Con memoria depositata in data 1.12.04 si costituiva in relazione alla domanda riconvenzionale *ex adverso* proposta chiedendone il rigetto in quanto del tutto infondata.

Fallito il tentativo di conciliazione ed acquisita documentazione, all'udienza dell'S.S.OS, esaurita la discussione dei procuratori delle parti, è stata data lettura del separato dispositivo.

Motivi della decisione

Il ricorso è fondato e va, pertanto, accolto.

Fondata è infatti l'eccezione sollevata dal ricorrente di violazione, da parte della Banca resistente, del principio di immediatezza e tempestività della contestazione degli addebiti che deve essere rigorosamente osservato in ogni licenziamento disciplinare, come è pacificamente quello in contestazione.

È orientamento consolidato in giurisprudenza quello secondo cui il principio della immediatezza della contestazione, nell'ambito di un licenziamento per motivi disciplinari, pur dovendo essere inteso in senso relativo comporta che l'imprenditore porti a conoscenza del lavoratore fatti contestati non appena essi gli appaiono ragionevolmente sussistenti, non potendo egli legittimamente dilazionare la contestazione fino al momento in cui ritiene di averne assoluta certezza (Cass. n. 995/05).

In particolare è stato precisato che nel licenziamento per giusta causa l'immediatezza della comunicazione del provvedimento espulsivo rispetto al momento della mancanza addetta a sua giustificazione, ovvero rispetto a quello della contestazione, si configura come fatto costitutivo del diritto al recesso del datore di lavoro, in quanto la non immediatezza della contestazione o del provvedimento espulsivo induce ragionevolmente a ritenere e che il datore di lavoro abbia soprasseduto al licenziamento ritenendo non grave o comunque non meritevole della massima sanzione la colpa del lavoratore; peraltro il requisito dell'immediatezza deve essere inteso in senso relativo, potendo in concreto essere compartibile con un intervallo di tempo, più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore ovvero quando la complessità della struttura organizzativa dell'impresa possa far ritardare il provvedimento di recesso, restando riservata al giudice di merito la valutazione delle circostanze di fatto che in concreto giustificano o meno il ritardo (Cass. n. 11100/06; Cass. n. 18711.07; Cass. n. 28480.08). In ogni caso il ritardo nella contestazione dell'addebito non può essere giustificato dal fatto che i diretti superiori gerarchici del lavoratore abbiano omesso di riferire tempestivamente agli organi titolari del potere disciplinare in ordine all'infrazione posta in essere dal dipendente (Cass. n. 15467.04). Non può certamente consentirsi al datore di lavoro di procrastinare ingiustificatamente la contestazione in modo da rendere impossibile o eccessivamente difficile la difesa da parte del lavoratore, dato che la « ratio » del principio è l'esigenza dell'osservanza della regola della buona fede e della correttezza nell'attuazione del rapporto di lavoro, con la conseguenza che, qualora la contestazione medesima intervenga tardivamente, il recesso datoriale deve qualificarsi illegittimo (Cass. n. 13621.06; Cass. n. 14115.06).

L'immediatezza della contestazione nel procedimento disciplinare costituisce elemento costitutivo del recesso per giusta causa, che deve essere verificato d'ufficio dal giudice, e una volta eccepita dal lavoratore licenziato la tardività della contestazione, fa

carico al datore di lavoro l'onere di dimostrare le ragioni impeditive della tempestiva cognizione del fatto poi addebitato al dipendente (Cass. n. 14115.06; Cass. n. 10547.07; Cass. n. 21546.07).

Orbene nel caso di specie il licenziamento disciplinare intimato al con raccomandata a mano del 5.2.04 si fonda espressamente sulle contestazioni disciplinari del 19.11.03, 29.12.03 e 8.1.04. Ritiene il giudicante che parte convenuta non abbia assolutamente dimostrato, come era pacificamente suo onere alla luce dei principi, giurisprudenziali sopra richiamati, il rispetto del principio di tempestività ed immediatezza della contestazione, in quanto o non ha provato quando sia effettivamente venuta a conoscenza dei fatti addebitati o la predetta conoscenza risulta dagli atti essere intervenuta molti mesi prima rispetto alla formale contestazione.

Per quanto attiene alla prima contestazione del 19.11.2003 relativa alla posizione cd. « Fioretto » va osservato che il Direttore Generale della Banca convenuta era sicuramente al corrente in dettaglio, della situazione in sofferenza del cliente fin dal maggio del 2003.

Ciò risulta infatti innanzitutto dall' autorizzazione data personalmente dal Direttore Generale alla seconda richiesta di fido inoltrata dal cliente Fioretto in data 6.5.03, comportante tra l'altro un aumento del fido per SBP/Fatture da € 25.000,00, così come concesso dal ricorrente in data 26.3.03, ad € 50.000,00 con validità fino al 30.4.04 e con garanzia convenzionale Unionfidi al 50%, pratica di concessione perfezionatasi il 19.5.03 (...), la quale fa riferimento anche ad una delibera del Direttore Generale del 7.5.03 peraltro non prodotta in atti.

In secondo luogo tale particolareggiata conoscenza emerge dalla mail inviata direttamente dal (...) al Direttore Generale, al T. e al C., suoi superiori facenti parte della direzione generale, in data 26.5.03 nella quale il ricorrente, dopo aver fatto riferimento a precedenti colloqui telefonici del 21 e 22 maggio, ha esposto loro la situazione generale del cliente proponendo anche un piano di rientro, proposta alla quale peraltro non risulta aver avuto alcuna risposta da parte dei destinatari (...).

Da ultimo va presa in considerazione la lettera Riservata Personale 29.5.03 (...) inviata al (...) dal Direttore generale, nonché la comunicazione inviata in pari data dallo stesso Direttore Generale oltre che al Responsabile della Filiale di Montegrotto anche, per conoscenza, al Responsabile dell'ufficio Legale e Controllo Rischi, al responsabile dell'ufficio Commerciale e al responsabile del Servizio Crediti, contenente disposizioni in materia di assegni e di fidi sempre in relazione al cliente Fioretto s.r.l.

In particolare nella lettera personale del 29.5.03 il Direttore generale fa espresso riferimento ad indagini compiute sulla Filiale diretta dal (...) e contesta a quest'ultimo, sia pure del tutto genericamente, una gestione non corretta dei rapporti intrattenuti con il cliente Fioretto per la violazione degli Accordi Interbanca per la segnalazione di assegni impagati e dei Regolamenti della Banca.

In tale lettera pertanto può addirittura intravedersi una vera e propria contestazione di addebito al (...), contestazione non solo del tutto generica ma che in ogni caso comporterebbe una inammissibile duplicazione del potere disciplinare per i medesimi fatti.

Appare pertanto del tutto tardiva la contestazione relativa alla posizione Fioretto s.r.l. inoltrata al (...) dalla Banca solo in data 19.11.03 e quindi a distanza di sei mesi dalla certa conoscenza dei fatti da parte dello stesso Direttore Generale.

Tanto più che nel caso in esame siamo di fronte a una Banca locale, di dimensioni modeste, come dimostra il continuo e diretto contatto del (...) con il Direttore Generale e di conseguenza il ritardo nella contestazione non può certamente essere imputato alla complessità dell'organizzazione aziendale.

In ogni caso quanto alla contestazione del 19.11.03 in esame va osservato — anche a

prescindere dal fatto già evidenziato che segue una precedente contestazione del tutto generica del 29.5.03 – che non è minimamente precisato quale fosse la documentazione mancante per una corretta valutazione del credito che si imputa alla concessione del fido a favore della Fioretto s.r.l. da parte del ricorrente in data 25.3.03. Al riguardo va sottolineato che del tutto inammissibile, in quanto non autorizzata e tardiva è la produzione del doc. sub n. 40 da parte convenuta concernente il manuale delle procedure organizzative e dei controlli di linea dell'area credito per la Filiale.

Inoltre la citata delibera del 7.5.03 del Direttore Generale, di cui si imputa l'inosservanza, non è stata prodotta in atti e comunque confermerebbe che lo stesso Direttore Generale, nonostante la situazione in sofferenza del cliente, ha aumentate il fido da € 25.000, oggetto della delibera presa dal Carraro nel marzo, ad € 50.000,00, e che in ogni caso la scadenza era prevista al 31.12.03 e quindi non si era ancora verificata.

In ogni caso tale delibera del 7.5.03, così come riportata nella lettera di addebito, non conteneva alcuna disposizione in ordine agli assegni, disposizioni che sono invece inserite nella circolare del 29.5.03 – distinta dalla lettera riservata personale indirizzata al Carraro –, successiva all'emissione e all'arrivo degli assegni di cui si contesta la mancata segnalazione dell'impagato e il mancato invio al protesto.

Quanto poi alla omessa formulazione di un piano di rientro va osservato come in realtà il in data 26.5.03 (...) avesse fatto una proposta direttamente al Direttore Generale e ai suoi diretti superiori, proposta rimasta senza alcuna risposta. Non risulta poi dimostrato minimamente in causa il pagamento di ulteriori assegni, oltre a quelli indicati espressamente nella lettera di contestazione, imputato al C.

Dall'istruttoria della pratica Fioretto S.R.L. concernente la concessione del fido del marzo 2003 emerge poi come i bilanci degli ultimi tre esercizi – 2000, 2001 e 2002 – evidenziassero utili in crescita, nonché l'esistenza a favore di Fioretto s.r.l. di diversi fidi Unionfidi scaduti e in fase di rinnovo.

Conseguentemente anche nel merito la contestazione del 19.11.03 non appare fondata.

Parimenti tardiva e indimostrata almeno in parte è la contestazione del 29.12.2003 concernente la posizione C.T.

Anche in questo caso viene contestata una deliberazione assunta dal (...) in data 7.7.03 concernente una richiesta di credito al consumo per un importo di € 8.000,00 inoltrata appunto dalla signora Cotliarova. Palese è la tardività della contestazione dal momento che parte convenuta non ha minimamente dimostrato quando sarebbe venuta a conoscenza del fatto e quindi il motivo della tardività dell'addebito.

Non solo, ma in ogni caso la Banca convenuta non ha affatto provato che il credito al consumo potesse essere concesso solo a lavoratori dipendenti e non invece anche a lavoratori autonomi, risultando dall'istruttoria della pratica relativa che la C. era agente immobiliare, né ha prodotto la contestata lettera 3.7.03 della ditta Progetto 80 s.p.a. di Bologna.

Non è poi affatto vero che non sia stata acquistata autovettura per l'acquisto della quale era stato chiesto il finanziamento, dal momento che in realtà risulta dagli atti esattamente il contrario tanto che viene, contestato a dall'azienda, in sede di 'incontro del 4.2.04, che non aveva domandato il sequestro della predetta autovettura quanto era stata ceduta.

Fondata appare esclusivamente la contestazione di aver concesso in data 11.11.03 il richiesto aumento di plafond mensile della carta di credito intestata alla C. da € 1.500,00 ad € 2000,00 nonostante il parere contrario di C. della direzione Generale, dal momento che risultano addebitati in seguito importi superiori a € 1500,00, il che dimostra che il ricorrente ha permesso ugualmente il predetto aumento.

Ma anche in tal caso la contestazione segue ad oltre un mese di distanza dai fatti nonostante il C. ne fosse a perfetta conoscenza, essendo del tutto irrilevante, ai finì del rispetto del principio di tempestività, il fatto che i superiori gerarchici non abbiano avvertito il datore di lavoro detentore del potere disciplinare, come ritenuto dalla giurisprudenza sopra richiamata.

In ogni caso anche ammessa la tempestività della contestazione il fatto addebitato non consente di certo l'adozione del provvedimento espulsivo nei confronti di un dipendente che aveva sicuramente, come, emerge dalla mail indirizzata l 30.9.03 da C. facente parte della direzione generale responsabile dell'a formazione budget e del piano di sviluppo della filiale –, sviluppato il volume di affari della filiale di Montegrotto tanto che lo stesso C. auspicava che in ottobre la filiale sarebbe stata riportata ai livelli attesi dalla direzione.

Né parte convenuta ha minimamente provato quanto affermato in memoria difensiva e che cioè l'aumento dell'11% fosse dovuto a tre clienti direzionali, prova da fornire chiaramente con idonea documentazione e non con inammissibili prove testimoniali.

Quanto infine alla contestazione dell'8.1.04, certamente pervenuta al ricorrente, come si desume dalla lettera in pari data del sindacato di appartenenza del (...), va osservato che la stessa concerne un finanziamento e un mutuo chiesti dal (...) rispettivamente nel febbraio e nell'aprile del 2003.

Palese è quindi la tardività della contestazione non essendo stata fornita alcuna prova del momento in cui il datore di lavoro ne sarebbe venuto a conoscenza.

parimenti del tutto indimostrata è la contestazione del mancato utilizzo del finanziamento per gli scopi per i quali sarebbe stato concesso.

Va pertanto accertata e dichiarata l'illegittimità del licenziamento oggetto di impugnazione, con conseguente ordine alla Banca convenuta di reintegrazione del C. e nel posto di lavoro e condanna della stessa al risarcimento del danno ex art. 18 legge n. 300/70, detratto l'« aliunde perceptum », così come specificato al punto 2) del dispositivo.

Palese è altresì il demansionamento operato dalla Banca convenuta ai danni del ricorrente con il provvedimento adottato in data 4.12.03.

Con lettera del 4.12.03 il Direttore Generale ha infatti disposto il trasferimento del ricorrente a decorrere dal 5.12.03 presso gli Uffici Direzione di Lozzo Atestino dove avrebbe assunto gli incarichi di volta in volta definiti dal Direttore Generale medesimo.

Al riguardo il ricorrente ha affermato che da tale data è stato addetto al Centro Elaborazione Dati, mansione questa non certo corrispondente alla qualifica rivestita di quadro direttivo « titolare di filiale ».

Orbene non solo parte convenuta non ha neppure contestato tale ultima collocazione del ricorrente, ma il demansionamento è evidente alla semplice lettura del provvedimento che infatti non indica neppure le mansioni che sarebbero state attribuite al (...).

Si tratta poi palesemente di un trasferimento disciplinare e come tale del tutto inammissibili.

Quanto ai danni subiti dal ricorrente va peraltro sottolineato che tale dequalificazione è durata in concreto poco più di un mese dal momento che: dal 8.1 al 30.1.04 il ricorrente è rimasto assente dal lavoro per malattia. Ritiene quindi il giudicante che possa essere riconosciuto esclusivamente il danno all'immagine sia nell'ambito dell'ambiente lavorativo che in quello extralavorativo dato che si trattava di una banca locale di ridotte dimensioni ed ubicata in un piccolo paese dove tutti sostanzialmente si conoscono.

A tale titolo ritiene il giudicante di poter liquidare in via equitativa la somma complessiva, già a moneta corrente, di € 5.000,00.

Nulla invece può essere riconosciuto a titolo di danno biologico e danno esistenziale in quanto non dimostrati. In particolare, quanto al danno biologico, la documentazione medica allegata in parte è del tutto non pertinente, posto che attesta delle coliche renali, e in parte (ricovero dell'8.1.04) non dimostra il nesso causale con i fatti per cui è causa.

Consegue pertanto la condanna della resistente di cui al punto 3) del dispositivo.

L'accoglimento del ricorso comporta il rigetto della domanda riconvenzionale proposta dalla Banca convenuta.

Va in ogni caso osservato che i pretesi danni sono rimasti del tutto indimostrati, non rivestendo alcun valore probatorio il doc. 39 prodotto tra l'altro tardivamente da parte resistente, così come indimostrato è rimasto il nesso causale con i pretesi comportamenti illegittimi del (...).

In particolare giova ribadire in ordine alla posizione Fioretto s.r.l. come sia stato lo stesso Direttore Generale ad aumentare il fido da € 25.000,00 ad € 50.000,00. Le prove sul punto formulate da parte resistente nelle note 13.10.04 oltre che inamissibili sono anche irrilevanti dal momento che l'eventuale proposta del Carraro non esime certo da responsabilità il Direttore Generale per il deliberato aumento. Non solo ma i bilanci della società risultavano in attivo fin al 2002 e la stessa godeva della garanzia Unionfidi.

Quanto alle altre posizioni per la C. va sottolineato che i rapporti duravano dal 2001; che i conti correnti fino ad allora erano sempre stati regolari e che lavorava in Italia, sì che l'improvvisa sparizione all'estero deve ritenersi un fatto eccezionale.

Quanto alla posizione R. la stessa è rimasta del tutto indeterminata ed indimostrata.

(*Omissis*)

Marina Nicolosi
Ricercatore dell'Università di Palermo

IMMEDIATEZZA DELLA CONTESTAZIONE NEL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE E DANNO DA DEMANSIONAMENTO

Sommario: 1. La regola della immediatezza della contestazione disciplinare. – 2. Le applicazioni giurisprudenziali: il criterio della ragionevolezza nella valutazione del ritardo nella contestazione. – 3. L'orientamento più restrittivo: correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto. – 4. Trasferimento disciplinare e danno da demansionamento.

1. – La sentenza in rassegna si segnala per due diversi profili di interesse. Il Tribunale di Padova si pronuncia sulla controversa regola della immediatezza della contestazione dell'addebito nel procedimento per l'irrogazione di un licenziamento disciplinare; contestualmente quantifica il danno da demansionamento, attraverso un'interessante applicazione dei più recenti orientamenti manifestati dalla giurisprudenza di legittimità.

La fattispecie riguarda un caso di licenziamento disciplinare applicato da un istituto di credito nei confronti di un dipendente, quadro direttivo,

inizialmente chiamato a svolgere mansioni di « titolare di filiale » (1). Con due diverse lettere, entrambe intervenute diversi mesi dopo la data dei fatti addebitati (rispettivamente nove e sei mesi dopo), la Banca gli aveva contestato alcune irregolarità nei rapporti intrattenuti con la clientela e ne aveva disposto il trasferimento presso il centro elaborazione dati, per svolgere mansioni d'ordine di modesto livello impiegatizio. Infine, facendo seguito alle due lettere di contestazione di addebito, con lettera inviata quattro mesi dopo la prima contestazione, il datore di lavoro comunicava il licenziamento per motivi disciplinari.

Il Giudice dichiara illegittimo il licenziamento, per tardività della contestazione, e inammissibile il trasferimento, in quanto trasferimento disciplinare; condanna, inoltre, la Banca al risarcimento del danno da demansionamento limitatamente al danno all'immagine, con esclusione del danno biologico ed esistenziale, in quanto non dimostrati.

Quanto al primo aspetto, in ordine all'illegittimità del licenziamento disciplinare per tardività della contestazione, è noto che la regola della immediatezza e tempestività nel procedimento disciplinare non è mai stata codificata dalla legge (2). Soltanto in qualche caso essa è stata recepita dalla contrattazione collettiva, che talvolta fissa per il datore di lavoro un ter-

(1) Sulle peculiarità del rapporto di lavoro bancario, e sul particolare livello di diligenza e fedeltà richiesto al lavoratore di questo specifico settore, L. Castelvetri, *Diligenza e adempimento nel settore del credito*, in *Dir. Rel. Ind.*, 1993, pag. 59 e segg.; M. Aparo, *Profili dell'obbligo di fedeltà nel settore del credito*, ivi, pag. 71 e segg.; A. Padalino, *Giusta causa di licenziamento e operazioni irregolari poste in essere dall'impiegato di un istituto di credito*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1996, II, pag. 136 e segg. In giurisprudenza, sulla legittimità del licenziamento di un lavoratore bancario, per fatti estranei al rapporto di lavoro, Cass. 3 marzo 1992, n. 2574, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1993, II, pag. 361, con nota di E. Gragnoli, *Considerazioni sul licenziamento disposto per eventi estranei al rapporto di lavoro*; Cass. 3 aprile 1990, n. 2683, in *Not. Giur. Lav.*, 1990, pag. 223.

(2) Nel settore del pubblico impiego privatizzato il d.lgs. n. 150/2009, innovando il d.lgs. n. 165/2001, vi ha inserito un nuovo art. 53 *bis*, a norma del quale, una volta acquisita la notizia di comportamenti punibili con sanzione disciplinare, l'organo titolare del potere disciplinare, « senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa ... con un preavviso di almeno dieci giorni ». Tali termini sono raddoppiati per le sanzioni più gravi, e la loro violazione comporta per l'amministrazione la decadenza dall'azione disciplinare. Per l'esercizio del potere disciplinare nel pubblico impiego privatizzato, in generale, S. Mainardi, *Il potere disciplinare nel lavoro privato e pubblico*, in *Commentario Schlesinger*, Milano, 2002 e G. Noviello, V. Tenore, *La responsabilità e il procedimento disciplinare nel pubblico impiego privatizzato*, Milano, 2002, nonché P. Ichino, *Il contratto di lavoro*, in Cicu-Messineo, *Trattato di diritto civile e commerciale*, III, Milano, 2003, pag. 362 e segg. con più puntuali riferimenti dottrinali e giurisprudenziali. Per l'esercizio del potere disciplinare nel settore pubblico dopo il d.lgs. n. 150/2009, V. Bavaro, *Il potere disciplinare*, in U. Carabelli, M.T. Caringi (a cura di), *Il lavoro pubblico in Italia*, Bari, 2010, pag. 215 e segg., F. Borgogelli, *La responsabilità disciplinare del dipendente pubblico*, in L. Zoppoli (a cura di), *Ideologia e tecnica nella riforma del lavoro pubblico*, Napoli, 2010, pag. 399 e segg.

mine di decadenza a partire dalla cognizione della mancanza del lavoratore ([3]). La regola, pertanto, è di matrice puramente giurisprudenziale ([4]), anche se le ragioni addotte a sostegno del fondamento logico-giuridico sono molteplici ([5]).

Tra quelle più ricorrenti, compare l'esigenza di tutelare l'esercizio del diritto di difesa del lavoratore. Si muove dal comprensibile assunto secondo cui un significativo lasso di tempo fra la commissione dell'addebito e l'apertura del procedimento disciplinare possa compromettere un'adeguata difesa da parte dell'incolpato, il quale sarebbe penalizzato nella ricostruzione storica del fatto di cui, nelle more, potrebbe avere perso memoria ([6]).

([3]) P. Tullini, *Clausole generali e rapporto di lavoro*, Rimini, 1990, pag. 218 e segg.; Id., *Ritualità e formalismo nel procedimento disciplinare*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1994, II, pag. 213 e segg.; F. Focareta, *Principio di immediatezza e sospensione cautelare nell'irrogazione delle sanzioni disciplinari*, in *Giust. Civ.*, 1993, pag. 3088 e segg.; P. Ichino, *Il contratto di lavoro*, op. cit., pag. 315 e segg., spec. pag. 347. Per alcune applicazioni giurisprudenziali di tali clausole contrattuali: Cass. 8 aprile 1998, n. 3608, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1999, II, pag. 364, con nota di M.T. Pezzoni, *Sui vincoli contrattuali al potere disciplinare*; Cass. 10 dicembre 1998, n. 12452, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1999, II, pag. 618, con nota di L. Corazza, *Contestazione dell'addebito disciplinare e conoscenza del fatto penalmente rilevante da parte del datore di lavoro*; Cass. 9 marzo 1987, n. 2454, in *Riv. Giur. Lav.*, 1987, pag. 419, con nota di M.N. Bettini, *Il principio dell'immediatezza nell'applicazione del provvedimento disciplinare*.

([4]) Anche se di matrice giurisprudenziale, il fondamento giuridico della regola dell'immediatezza risiede comunque nell'art. 7 della l. n. 300/1970, nella parte in cui è prescritto l'obbligo di contestazione e di audizione a difesa del lavoratore, atteso che una puntuale difesa del lavoratore non potrebbe avere luogo ove la contestazione intervenisse a distanza di tempo dal fatto contestato. In questo senso, tra le tante, Cass. 13 giugno 2006, n. 13621, in *Lav. Giur.*, 2007, pag. 384, con nota di A. Gallo, *Principio di autosufficienza del ricorso per cassazione*; Cass. 7 novembre 2003, n. 16754, in *Dir. Lav.*, 2004, II, pag. 182 e segg. con nota di L. Garramone, *Il principio di tempestività ed immediatezza nei procedimenti disciplinari: diritto di difesa del lavoratore e «giusto affidamento»*.

([5]) Sul principio di immediatezza nel licenziamento per giusta causa, di cui la tempestività della contestazione e della sanzione costituisce elemento costitutivo, Cass. 6 ottobre 2005, n. 19424, in *Orient. Giur. Lav.*, 2005, pag. 903; Cass. 27 giugno 1997, n. 5751, in *Not. Giur. Lav.*, 1997, pag. 523; Cass. 28 gennaio 1992, n. 867, in *Giust. Civ.*, 1993, I, pag. 3089, con nota di F. Focareta, op. cit. In ordine all'estensione della regola suddetta alla diversa fattispecie del licenziamento per giustificato motivo soggettivo, Cass. 24 giugno 1995, n. 7178, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1996, II, pag. 147, con nota di L. Nannipieri, *Principio di immediatezza e licenziamento disciplinare* e, più di recente, Cass. 9 novembre 2000, n. 14551, in *Lav. Giur.*, 2001, pag. 133, su cui M. Miscione, *Il diritto del lavoro e il licenziamento, ivi*, 2001, 105; in dottrina v. anche P.G. Alleva, *Sui principi di immediatezza e immutabilità nei licenziamenti individuali per giusta causa e giustificato motivo*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1970, pag. 673. Mentre, con riferimento al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, Cass. 19 dicembre 2006, n. 27101, in *Lav. Giur.*, 2007, pag. 579, su cui A. Masiello, *Il principio di immediatezza nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ivi*, 985. Sulla regola dell'immediatezza della contestazione nel caso del licenziamento per superamento del periodo di comporto, V. Maio, *Sulla «tempestività» del recesso per superamento del periodo di comporto*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2001, pag. 303 e segg.

([6]) Tra le più risalenti Cass. 17 aprile 1987, n. 3845, in *Not. Giur. Lav.*, 1987, pag. 456; Cass.

Secondo una diversa tesi, però, l'illegittimità della sanzione applicata con ritardo sarebbe subordinata alla verifica del reale pregiudizio subito dal lavoratore. In altri termini, ove il lavoratore non dimostri una effettiva lesione del contraddittorio, il mero ritardo nella contestazione dell'addebito non risulta idoneo ad inficiare l'intero procedimento, quando si verifichi che il lavoratore abbia comunque avuto analitica contezza della contestazione, sì da avere potuto svolgere una piena e completa difesa ([7]). È orientamento giurisprudenziale costante, infatti, che il lasso di tempo rilevante ai fini della valutazione di una contestazione tardiva non è tanto quello che intercorre tra la commissione del fatto e la contestazione dell'addebito, quanto quello che separa quest'ultima dalla conoscenza dell'episodio contestato da parte dell'organo titolare del potere disciplinare ([8]). Sicché, in dottrina, è stato messo in evidenza come, in applicazione di tale criterio, siano state ritenute ammissibili contestazioni relative ad episodi verificatisi molto tempo prima, ma tempestive rispetto alla conoscenza che degli stessi abbia avuto il datore di lavoro, senza prendere in considerazione il pregiudizio al diritto di difesa del dipendente, ragionevolmente compromesso a causa della ridotta memoria storica dell'episodio ([9]).

Altrettanto frequente risulta, poi, il riferimento all'esigenza di tutelare il legittimo affidamento del lavoratore sulla rinuncia del datore di lavoro all'esercizio del potere disciplinare, allorché questi, pur essendo a conoscenza della mancanza, dimostri, attraverso il ritardo nella contestazione dell'addebito unitamente ad altri sintomi, e quindi tramite comportamenti concludenti, la volontà inequivoca di non punirla ([10]). Tuttavia, si ritiene che, nonostante il decorso di un consistente lasso di tempo, non sussista

25 agosto 1993, n. 8956, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1994, II, pag. 213 e segg., con nota di P. Tullini, op. cit.; Cass. 15 ottobre 1998, n. 10204, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1999, II, pag. 826, con nota di P. Gobbi, *Le tre funzioni possibili della regola dell'immediatezza in materia disciplinare* e, nella giurisprudenza di merito, Pret. Milano 31 luglio 1993, in *Dir. Prat. Lav.*, 1994, pag. 1103.

([7]) Cass. 21 aprile 2005, n. 8305, inedita a quanto consta. Sull'innovatività della sentenza L. Di Paola, *Considerazioni in materia di tempestività della contestazione nel settore pubblico, con particolare riguardo al caso dell'interferenza tra procedimento disciplinare e procedimento penale*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2007, II, pag. 890. Nello stesso senso, Cass. 25 agosto 1993, n. 8956, cit. Analogamente, nella giurisprudenza di merito, Trib. Firenze 18 luglio 1992, in *Dir. Prat. Lav.*, 1992, pag. 2945.

([8]) Per tutte, Cass. 15 ottobre 1998, n. 10204, cit.

([9]) G. Burragato, *Sul fondamento logico del principio di immediatezza della contestazione disciplinare*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1994, II, pag. 525.

([10]) Cass. 8 gennaio 2001, n. 150, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2001, II, 736, con nota di G. Zilio Grandi, *Ancora su principio di immediatezza e sanzioni disciplinari: il licenziamento per giusta causa*. Cass. 21 aprile 2001, n. 5947, in *Mass. Giur. Lav.*, 2001, pag. 863, con nota di G. Gramiccia, *Immediatezza della contestazione dell'illecito disciplinare: un «revirement» della S.C.?*; Cass. 20 agosto 2003, n. 12661, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2004, II, pag. 209.

violazione del principio dell'immediatezza quando il datore di lavoro si avvalga di altri strumenti, quali ad esempio la sospensione cautelare, ovvero la ricerca di una soluzione consensuale, incompatibili con l'acquiescenza di fronte al comportamento del lavoratore ([11]).

Altre volte, invece, compare l'esigenza di arginare l'uso distorto del potere disciplinare da parte del datore di lavoro. Il pretestuoso indugio nell'avvio del procedimento disciplinare sarebbe animato da un duplice obbiettivo: quello di sottoporre il dipendente, consapevole dell'infrazione, ad un clima intimidatorio; quello di indurre il lavoratore, ignaro dell'altrui conoscenza dell'infrazione, alla reiterazione del comportamento illecito, al fine di aggravarne la posizione ([12]).

Secondo un'opinione, comunque, nonostante le svariate spiegazioni, la « matrice fondativa » dell'eccezione, che rende nulla la sanzione irrogata con ritardo sleale, va individuata nel dovere di buona fede atteso che, in sintesi, la distanza che separa di parecchi mesi la conoscenza dell'infrazione e la relativa contestazione può rendere difficile l'esercizio del diritto di difesa e crea nel lavoratore il ragionevole affidamento che il fatto non abbia una connotazione disciplinare ([13]).

Se inquadrato come un corollario del principio di correttezza e buona fede e come un « criterio di verifica della non distorsione del potere disciplinare rispetto alle finalità per le quali è stato attribuito al datore di lavoro », il principio dell'immediatezza non va inteso come una regola formale

([11]) Cass. 6 dicembre 2005, n. 26670, in *Arg. Dir. Lav.*, 2006, 1365, con nota di L. Del Vecchio, *La regola della tempestività nel licenziamento disciplinare*; Cass. 5 novembre 1997, n. 10855, in *Riv. Giur. Lav.*, 1998, pag. 257, con nota di F. M. Putaturo Donati, *Immediatezza della contestazione e sospensione cautelare: un* bungee jumping *della Cassazione*; Cass. 24 giugno 1995, n. 7178, cit., Cass. 28 gennaio 1992, n. 867, cit.

([12]) Cass. 7 settembre 2000, n. 11817, in *Not. Giur. Lav.*, 2001, pag. 105; Cass. 14 giugno 1999, n. 5891, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2000, II, pag. 493, con nota di G. Carullo, *Il valore presuntivo del principio di immediatezza della contestazione disciplinare*; Cass. 1 febbraio 1996, n. 884, in *Giust. Civ.*, 1996, pag. 2625, con nota di M. Papaleoni, *Sulla rilevanza disciplinare di comportamenti lontani nel tempo e parzialmente sanzionati*; Cass. 7 dicembre 1982, n. 6691, in *Giust. Civ.*, 1983, I, 398, con nota di G. Pera, *Immediatezza della contestazione al lavoratore di un comportamento che costituisce infrazione disciplinare solo se si protrae nel tempo.*

([13]) L'espressione è di L. Montuschi, *Ancora sulla rilevanza della buona fede nel rapporto di lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1999, pag. 723 e segg., spec. pag. 731. La tesi costituisce un'immediata conseguenza del principio della facoltatività del potere disciplinare su cui, in giurisprudenza, Cass. 7 novembre 2003, n. 16754, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2004, pag. 208 e segg., con nota di M. Caro, *Aporie della giurisprudenza di Cassazione in materia di immediatezza della reazione disciplinare.* In dottrina, S. Mainardi, *Il potere disciplinare nel lavoro privato e pubblico*, op. cit., pag. 360. Collega la regola dell'immediatezza della contestazione alla buona fede, a prescindere dalle conseguenze pregiudizievoli del decorso del tempo sulle possibilità difensive del lavoratore, Cass. 14 giugno 1999, n. 5891, cit.

e, in quanto tale, non istituisce un termine di decadenza o un requisito procedurale rigido ([14]).

2. – Il che spiega l'aleatorietà che nei repertori giurisprudenziali ha contraddistinto la regola in argomento ([15]). Nel tempo, infatti, nelle prevalenti applicazioni giurisprudenziali, il requisito della immediatezza della contestazione ha assunto un « valore relativo », apprezzabile dal giudice di merito, tenuto conto di due dati: le caratteristiche dell'infrazione e l'esigenza del datore di lavoro di godere di un margine di tempo che sia sufficientemente utile per il suo accertamento ([16]). L'immediatezza è stata dunque temperata in ragione dell'eventuale complessità delle indagini necessarie al datore di lavoro per l'accertamento dell'illecito e per l'attribuzione al suo autore ([17]).

Da qui, l'elaborazione di due ulteriori principi giurisprudenziali, ormai sufficientemente consolidati: l'attribuzione al datore di lavoro dell'onere di dimostrare le ragioni impeditive della tempestiva contestazione del fatto addebitato al dipendente, nonché la sindacabilità, in sede di legittimità dell'immediatezza della contestazione, nei limiti della logicità e della congruità delle ragioni del ritardo prese in considerazione dal giudice del merito ([18]).

Qui la casistica giurisprudenziale è particolarmente vasta, sebbene non univoca ([19]).

Molto frequente è il riferimento all'esigenza di collegare tra loro inadempimenti commessi dal dipendente in tempi diversi, in modo da renderne possibile una valutazione unitaria, come espressione di una condot-

([14]) P. Ichino, *Il contratto di lavoro*, op. cit., pag. 315 e segg., spec. pag. 349.

([15]) M. Caro, *Aporie della giurisprudenza di Cassazione in materia di immediatezza della reazione disciplinare*, op. cit., pag. 224 e segg.

([16]) P. Tullini, *Ritualità e formalismo nel procedimento disciplinare*, op. cit., pag. 219. In giurisprudenza, sul valore relativo della regola dell'immediatezza, da ultimo, Cass. 17 settembre 2008, n. 23739, in *Lav. Giur.*, 2009, pag. 161, con nota di G. Golisano, *Intorno all'immediatezza della contestazione nel licenziamento disciplinare.*

([17]) Cass. 14 giugno 1999, n. 5891, cit., con riferimento all'esigenza di procedere a particolari e talora non agevoli accertamenti per avvalorare un primo sospetto, ovvero per compiere la valutazione unitaria di più infrazioni commesse dal dipendente in tempi diversi.

([18]) G. Zilio Grandi, *Ancora su principio di immediatezza e sanzioni disciplinari: il licenziamento per giusta causa*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2001, II, pag. 736 e segg. In giurisprudenza, tra le tante, Cass. 29 marzo 2002, n. 4170, in *Giust. Civ.*, 2002, pag. 1537, con nota di P. Ichino, *I molteplici fondamenti giuridici della regola dell'immediatezza della reazione disciplinare alla mancanza del lavoratore*; Cass. 23 febbraio 2006, n. 4034, in *D&L*, 2006, pag. 494, con nota di E. Cafiero, *La tempestività dell'azione disciplinare.*

([19]) M. Caro, *Aporie della giurisprudenza di Cassazione in materia di immediatezza della reazione disciplinare*, op. cit., pag. 224.

ta globale, quindi, e non come semplice sommatoria di una pluralità di episodi ([20]).

Una valutazione non sempre omogenea riceve anche la particolare complessità dell'organizzazione aziendale, quando essa assuma caratteri tali da incidere nella puntuale trasmissione delle necessarie informazioni da parte degli organi sottordinati, privi del potere di iniziativa disciplinare, agli organi aziendali superiori che ne sono titolari. A fronte di un orientamento che giustifica il ritardo nella contestazione in presenza di scale gerarchiche aziendali particolarmente articolate sì da impedire un diretto contatto del dipendente con il vertice titolare del potere disciplinare ([21]), si segnalano sentenze che, al contrario, escludono che la disfunzione nell'organizzazione aziendale possa risolversi a danno dei lavoratori e a favore del datore di lavoro che ritardi nel tempestivo esercizio dell'azione disciplinare ([22]).

Mentre, quando il fatto contestato costituisca anche un illecito penale, con riferimento al quale sia stato instaurato un processo, sono state registrate posizioni giurisprudenziali restie a riconoscere la violazione della regola dell'immediatezza, tutte le volte in cui il datore di lavoro opti per attendere l'esito dell'accertamento in sede penale della riferibilità della condotta al lavoratore e della sua entità ([23]). L'orientamento opposto che invece nega che la pendenza del giudizio penale possa costituire legittima giustificazione della tardività della contestazione si basa, per lo più, sul principio di autonomia che governa il rapporto tra giudizio penale e procedimento disciplinare ([24]).

La casistica giurisprudenziale appare particolarmente variegata anche con riferimento alla durata del ritardo: al lasso di tempo cioè che può legittimamente separare la conoscenza del fatto dalla contestazione dell'addebito, senza incorrere nel vizio della tardività della contestazione. Sono stati ritenuti compatibili con il principio di tempestività: due mesi, in quanto l'istruttoria aveva avuto luogo nel corso del periodo estivo ([25]); tre mesi, durante i quali si è resa necessaria la verifica del fatto mediante perizia calligrafica ([26]); quattro mesi, in ragione della distanza geografica tra luogo di lavoro e direzione aziendale ([27]); otto mesi, per espletare accertamenti ispettivi sulla regolarità di operazioni di compravendita di titoli bancari ([28]). Anche qui, tende a prevalere l'orientamento secondo cui « la nozione di tempestività non può risolversi in un dato meramente cronologico, e per tale motivo non può essere prestabilito un criterio temporale predeterminato in giorni, settimane o mesi, valido per tutti i casi ..., ma va deliberato caso per caso dal giudice di merito con riferimento all'intero contesto delle circostanze significative » ([29]).

Recentemente, tra le ragioni a sostegno del valore relativo della regola dell'immediatezza della contestazione, non è mancato anche il riferimento ad un interesse specifico del lavoratore a non essere « palesemente colpito da incolpazioni avventate o comunque non sorrette da una sufficiente certezza da parte del datore di lavoro » ([30]). Da questo punto di vista, il prudente indugio del datore di lavoro, nel ritardare la contestazione una volta acquisita la consapevolezza dell'infrazione, assumerebbe valore a tutela della posizione del lavoratore, nell'ottica di una ponderata e responsabile

([20]) Cass. 7 agosto 2003, n. 11933, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2004, II, pag. 209, con nota di M. Caro, cit.; Cass. 6 ottobre 1993, n. 9894, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1994, II, pag. 525, con nota di G. Burragato, cit.; Cass. 21 dicembre 1991, n. 13829, in *Giust. Civ.*, 1992, I, pag. 3083, con nota di A. Pizzoferrato, *Oneri procedurali e licenziamento disciplinare: un'ulteriore conferma da parte della Cassazione*; Cass. 19 febbraio 1988, n. 1762, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1988, II, pag. 798, con nota di V. Poso, e in *Giust. Civ.*, 1989, I, pag. 1202, con nota di M.T. Carinci, *Vita privata del lavoratore. Una sentenza su cui riflettere.*

([21]) Cass. 17 novembre 1984, n. 5876, in *Not. Giur. Lav.*, 1985, pag. 110; in senso analogo, Cass. 12 novembre 1993, n. 11180, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1994, II, pag. 747, con nota di M. Caro, *Accordo col medico per la falsificazione del certificato e licenziamento per giusta causa*, che ammette il ritardo dell'azione disciplinare dovuto alla complessità dell'istruttoria che si era dovuta svolgere durante il periodo estivo; Cass. 7 giugno 1984, n. 3449, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1985, II, pag. 35, che giustifica il ritardo con il particolare clima di disordine e di paura che dissuadeva i quadri intermedi, preposti alla sorveglianza, dal comunicare tempestivamente alla direzione del personale le infrazioni disciplinari commesse dai dipendenti.

([22]) Cass. 6 ottobre 1993, n. 9894, cit.; Cass. 19 agosto 2003, n. 12141 e Cass. 7 novembre 2003, n. 16754, entrambe in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2004, con nota di M. Caro, cit.; Cass. 10 agosto 2004, n. 15467, in *Dir. Merc. Lav.*, 2005, pag. 322, con nota di C. D'Apuzzo, *Le lungaggini burocratiche non giustificano il ritardo nella contestazione di un addebito disciplinare*, su cui anche R. Nunin, *Le carenze dell'organizzazione aziendale non giustificano il difetto di tempestività nella contestazione dell'addebito*, in *Lav. Giur.*, 2004, pag. 1160.

([23]) Cass. 23 giugno 2003, n. 9963, in *Riv. It. Dir., Lav.*, 2004, II, 208, con nota di M. Caro, cit.; Cass. 12 marzo 2001, n. 3560, in *Orient. Giur. Lav.*, 2001, I, pag. 324.

([24]) Cass. 18 gennaio 2007, n. 1101, in *D&L*, 2007, pag. 523, con nota di S. Muggia, *Attesa della sentenza penale e tardività della contestazione*; Cass. 6 dicembre 2005, n. 26670, cit.; Cass. 7 novembre 2003, n. 16754, cit.; Trib. Bari 23 novembre 2003, in *D&L*, 2004, pag. 393. In una posizione intermedia si colloca App. Firenze 3 aprile 2002, in *D&L*, 2003, pag. 162, con nota di L. Giometti, *Temperamenti e limiti invalicabili del criterio di tempestività dell'azione disciplinare in relazione ad addebito disciplinare integrante ipotesi di reato* che, pur ammettendo la sospensione del procedimento disciplinare durante l'istruttoria penale, giudica illegittimo il protrarsi del ritardo fino alla conclusione del processo penale, ben potendo il datore di lavoro accedere al fascicolo del procedimento penale già alla chiusura delle indagini preliminari.

([25]) Cass. 12 dicembre 1993, n. 11180, cit.

([26]) Cass. 24 novembre 1994, n. 9961, in *Mass. Giur. It.*, 1994.

([27]) Cass. 6 luglio 1983, n. 4564, in *Rep. Foro. It.*, 1983, voce *Contratto in genere*, n. 285.

([28]) Trib. Monza 6 marzo 1992, in *Orient. Giur. Lav.*, 1992, pag. 346.

([29]) Cass. 29 luglio 1999, n. 8235, in *Dir. Lav.*, 2000, II, pag. 293, con nota di G. Pennisi, *Licenziamento per superamento del periodo di comporto e* spatium deliberandi.

([30]) Cass. 17 settembre 2008, n. 23739, cit.

valutazione dei fatti, per una più puntuale attuazione dei principi di proporzionalità e adeguatezza ([31]).

Anche in ordine all'onere della prova, la giurisprudenza assume posizioni diverse: è frequente l'affermazione secondo cui la tardività va provata dal lavoratore, in quanto oggetto di eccezione; tuttavia, molto spesso si addossa al datore di lavoro l'onere di provare di avere appreso dell'infrazione con ritardo, ma di essersi attivato con solerzia, una volta acquisita la notizia. Tende a prevalere l'opinione secondo cui tale contrasto giurisprudenziale sia soltanto apparente in quanto, eccepita dal lavoratore la tardività, è sul datore di lavoro che incombe l'onere di provare la consistenza delle ragioni che hanno impedito la tempestiva cognizione dell'addebito, e di essersi tempestivamente attivato, dopo avere attinto la notizia ([32]).

3. – Secondo una più recente posizione giurisprudenziale, questa estensione giudiziaria dell'applicazione del principio dell'immediatezza « in senso relativo » ha frequentemente svuotato di efficacia il principio stesso, « sicché siffatta applicazione ha finito per diventare una formula dissimulante un'escogitazione giudiziale, certamente incompatibile con la norma dell'art. 7 della legge n. 300/1970 ed anche con l'esigenza di una razionale amministrazione dei rapporti contrattuali secondo "buona fede" » ([33]). Così, negli ultimi tempi, nei repertori giurisprudenziali, si è assistito ad un recupero della funzione garantista della regola dell'immediatezza, attraverso un'applicazione più rigida dei criteri di verifica delle ragioni giustificatrici del ritardo datoriale, in punto di fatto ([34]). Al giudice è quindi richiesto di applicare il principio dell'immediatezza *ex* art. 7 l. n. 300/1970, mitigandolo con una attenta valutazione del comportamento del datore di lavoro, alla stregua degli artt. 1375 e 1175 Cod. Civ., e di discostarsene eccezionalmente, indicando puntualmente le ragioni a sostegno della legittimità di una contestazione tardiva rispetto alla conoscenza dell'infrazione ([35]).

Sul punto la decisione in commento appare particolarmente interessante.

Il giudice prende le mosse dall'assunto secondo cui il ritardo nella contestazione dell'addebito va calcolato dalla data in cui il datore di lavoro è venuto a conoscenza della mancanza disciplinare e non da quella in cui la stessa si è verificata, ed applica la tesi giurisprudenziale per cui deve essere il datore di lavoro a fornire le ragioni impeditive della tempestiva cognizione del fatto addebitato al dipendente. In merito, il Tribunale ha ritenuto che la parte convenuta non sia stata in grado di dimostrare quando effettivamente fosse venuta a conoscenza dei fatti addebitati, ed anzi, dagli atti prodotti in giudizio, è emerso che tale conoscenza era intervenuta molti mesi prima rispetto alla formale contestazione. Sotto questo specifico profilo la sentenza, intanto, si discosta da posizioni più risalenti che, proprio nel settore del credito bancario, tendono a giustificare il ritardo della reazione disciplinare con la necessità di svolgere attività ispettive rese più complesse dalle modalità di realizzazione dei fatti addebitati ([36]). Essa, peraltro, mostra di adottare quel più rigoroso criterio che affianca al principio della cognizione dell'infrazione (cui si collega, tradizionalmente, la regola della tempestività), anche quello della sua conoscibilità, « secondo una sorta di criterio di ordinaria diligenza » ([37]) e che, come è stato messo in evidenza, riconosce al lavoratore la legittima esigenza di vedere avviato l'*iter* disciplinare nel più breve tempo possibile dalla commissione del fatto ([38]). Ne consegue, a carico del datore di lavoro, l'onere di dimostrare, trascorso un determinato lasso di tempo, di avere assunto l'informazione del fatto addebitato poco prima della contestazione o, comunque, di averla assunta in ritardo senza sua colpa; oppure di avere preso conoscenza di un fatto, per verificare la rilevanza disciplinare del quale si è resa necessaria un'attività di accertamento da svolgersi in un arco temporale determinato.

In ordine a tale ritardo, nel caso specifico, non è stato ritenuto assolto

([31]) Cass. 11 gennaio 2006, n. 241, cit. e Cass. 18 gennaio 2007, n. 1101, cit. Entrambe le sentenze sono citate in motivazione da Cass. 17 settembre 2008, n. 23739, cit.

([32]) M.G. Mattarolo, *Il potere disciplinare*, in F. Carinci (a cura di), *Commentario di diritto del lavoro*, II, Torino, 2007, pag. 794 e segg., spec. pag. 818.

([33]) Cass. 7 novembre 2003, n. 16754, cit.; Cass. 4 aprile 2007, n. 8461, inedita a quanto consta, ma su cui L. Di Paola, *Considerazioni in materia di tempestività della contestazione nel settore pubblico, con particolare riguardo al caso dell'interferenza tra procedimento disciplinare e procedimento penale*, op. cit., pag. 893. In dottrina, denunciano un uso distorto del criterio della ragionevolezza nella valutazione giurisprudenziale della regola della tempestività anche, G. Carullo, *Il valore presuntivo del principio di immediatezza della contestazione disciplinare*, op. cit., pag. 494, e P. Tullini, *Ritualità e formalismo nel procedimento disciplinare*, op. cit., pag. 219.

([34]) M. Caro, *Aporie della giurisprudenza di Cassazione in materia di immediatezza della reazione disciplinare*, op. cit., pag. 224.

([35]) Cass. 21 aprile 2001, n. 5947, cit.

([36]) Cass. 22 febbraio 1995, n. 2019, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1996, II, pag. 136 dove i fatti addebitati erano stati posti in essere con modalità tali da non potere essere ricostruiti tempestivamente, mediante il semplice esame dei tabulati relativi alle operazioni giornaliere (si trattava di sconfinamenti in conto corrente che, a seguito di attività ispettive più approfondite, avevano messo in evidenza ben più gravi operazioni irregolari).

([37]) Pret. Torino 23 Novembre 1983, in *Giur. It.*, 1984, I, 2, pag. 759, con nota di C. Galli, *Qualche osservazione in tema di licenziamento disciplinare e per giusta causa*.

([38]) L. Di Paola, *Considerazioni in materia di tempestività della contestazione nel settore pubblico, con particolare riguardo al caso dell'interferenza tra procedimento disciplinare e procedimento penale*, op. cit., pag. 894.

l'onere probatorio con riferimento alla dedotta complessità aziendale, quale ostacolo ad una solerte e rapida contestazione dell'addebito: l'istituto di credito è risultato infatti una « banca locale, di dimensioni modeste » caratterizzata dal continuo e diretto contatto con il direttore generale.

4. – Questa circostanza svolge un ruolo determinante anche con riferimento al secondo aspetto affrontato dalla sentenza in commento che, come si accennava, attiene alla quantificazione del danno da demansionamento. Qui il tribunale di Padova si è attenuto ad una puntuale applicazione degli orientamenti giurisprudenziali più recenti. In merito al trasferimento disciplinare, ne è stata giudicata l'inammissibilità, in linea con la prevalente giurisprudenza di merito ([39]) e con la dottrina ([40]). Relativamente al risarcimento del danno da demansionamento, invece, la sentenza mostra di recepire la tesi, da ultimo accolta dalle Sezioni unite della Corte di Cassazione per cui, in tema di demansionamento e di dequalificazione, il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale, biologico o esistenziale che asseritamente ne deriva, non ricorre automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale ([41]). Esso, al contrario, non può prescindere da una specifica allegazione sulla natura e sulle caratteristiche del pregiudizio medesimo. Sicché, il risarcimento del danno biologico è subordinato all'esistenza di una lesione dell'integrità psico fisica medicalmente accertabile, anche attraverso la dimostrazione di un nesso di causalità con il demansionamento denunciato. Il danno esistenziale va inteso come un danno di natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accertabile, che interviene sul fare aredditiuale del soggetto, il quale in conseguenza alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte di vita diverse quanto all'espressone e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno; e va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, attraverso la complessiva valutazione di precisi elementi dedotti, quali « le caratteristiche, la durata, la gravità, la conoscibilità all'interno e all'esterno del luogo di lavoro della operata dequalificazione, frustrazione di precisate e ragionevoli aspettative di progressione professionale, eventuali reazioni poste in essere nei confronti del datore comprovanti la avvenuta lesione dell'interesse relazionale, effetti negativi dispiegati nelle abitudini di vita del soggetto ». Dalla complessiva valutazione di tali elementi, « il cui artificioso isolamento determinerebbe una lacuna del procedimento logico », deve essere possibile risalire al fatto ignoto, e cioè all'esistenza del danno, attraverso un prudente apprezzamento, e tramite l'uso di quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, *ex* art. 115 Cod. Proc. Civ., delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove.

Sotto questo profilo, la decisione in commento desta interesse atteso che, mentre per il danno biologico il giudice non ha ritenuto raggiunta la prova in ordine al nesso causale con il fatto del demansionamento, per il danno all'immagine che, scorporato dal danno esistenziale, è stato riconosciuto sia nell'ambito dell'ambiente lavorativo sia in quello extra lavorativo, la relativa quantificazione ha tenuto conto del ridotto lasso di tempo della dequalificazione (poco più di un mese, detratto il periodo di assenza per malattia) e delle particolari caratteristiche della stessa, « dato che si trattava di una banca locale di ridotte dimensioni ed ubicata in un piccolo paese dove tutti sostanzialmente si conoscono » ([42]).

([39]) Per tutte, Pret. Parma 15 marzo 1999, in *D&L*, 1999, pag. 58. Sul punto, tuttavia, va segnalato quell'orientamento della giurisprudenza di legittimità che riconosce la legittimità del trasferimento per motivi, direttamente o indirettamente, correlati al comportamento del lavoratore. Con riferimento al cosiddetto trasferimento per incompatibilità ambientale, Cass., Sez. Un., 24 luglio 1986, n. 4747, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1987, II, pag. 518, con nota di L. Silvagna, *Diritto d'informazione e limiti al potere organizzativo dell'imprenditore* e, più di recente, Cass. 1 settembre 2003, n. 12735, in *Not. Giur. Lav.*, 2004, pag. 340. In ordine, invece, al trasferimento disciplinare vero e proprio, ove previsto dal contratto collettivo, in alternativa al licenziamento, per mancanze di notevole gravità, Cass. 9 maggio 1990, n. 3811, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1990, II, pag. 898, con nota di V. Poso; ovvero, se incluso dalle parti sociali nel codice disciplinare, Cass. 2 aprile 2003, n. 5087, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2003, II, pag. 774.

([40]) M. Brollo, *Il trasferimento del lavoratore*, in F. Carinci (a cura di), *Commentario di diritto del lavoro*, op. cit., 1549 e segg.; C. Cester, *Commento agli artt. 2099 e 2103 c.c.*, in P. Cendon (diretto da), *Commentario al codice civile*, V, Torino, 1991, pag. 163; M. V. Ballestrero, *Il trasferimento dei lavoratori*, in G. Pera (a cura di), *L'applicazione dello Statuto dei lavoratori, Tendenze e orientamenti*, Milano, 1973, pag. 169. *Contra*, C. Pera, Diritto del lavoro, Padova, 2000, pag. 450.

([41]) Cass., Sez. Un., 24 marzo 2006, n. 6572, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2006, II, pag. 687, con nota di R. Scognamiglio, *Le sezioni unite sull'allegazione e la prova dei danni cagionati da demansionamento o dequalificazione* e in *Mass. Giur. Lav.*, 2006, pag. 478, con nota di A. Vallebona, *L'edonismo d'assalto di fronte alle Sezioni Unite: il danno alla persona del lavoratore*, e di C. Pisani, *I problemi rimasti aperti in tema di dequalificazione dopo le Sezioni Unite 6572/06*.

([42]) Sul danno all'immagine come componente della « nuova » categoria dei danni non patrimoniali cosiddetti esistenziali, cioè diversi da quello biologico e dal morale soggettivo, emerge un certa ambiguità anche nella sentenza delle Sez. Un. della Cassazione n. 6572 del 2006 che, dopo avere affermato che dalla dequalificazione può discendere un pregiudizio all'identità professionale sul luogo di lavoro, all'immagine oppure alla vita di relazione, nel passare alla loro concreta illustrazione, omette di analizzare il danno all'immagine, limitandosi ad affrontare quella componente del danno esistenziale più specificamente attinente alla vita privata del lavoratore, che si riflette in alterazioni delle sue abitudini o scelte di vita. Per un migliore approfondimento in ordine a tale « dimenticanza » e all'individuazione di uno « specifico danno esistenziale all'immagine del lavoratore », C. Pisani, *I problemi rimasti aperti in tema di dequalificazione dopo le Sezioni Unite 6572/06*, op. cit., pagg. 492-493. In generale, sul dibattito in ordine alla risarcibilità dei danni non patrimoniali, da ultimo S. Mazzamuto, *Il rapporto tra gli artt. 2059 e 2043 c.c. e le ambiguità delle Sezioni unite a proposito della risarcibilità del danno non patrimoniale*, in *Contr. Impr.*, 2009, pag. 589 e segg.