

Licenziamento per giusta causa - Rinvio a giudizio del lavoratore

Lavoro -Licenziamento per giusta causa - Rinvio a giudizio del lavoratore

Lavoro - Licenziamento per giusta causa - Rinvio a giudizio del lavoratore (**Cassazione , sez. lavoro, sentenza 10.09.2003 n. 13294**)

Svolgimento del processo

Con ricorso al Pretore di Messina, Mxxxxx Rxxxxx. impugnava il licenziamento intimatogli dalla Banca (omissis) con atto del 27.4.1993, notificatogli il 25.5.1993, chiedendo che ne fosse dichiarata l'illegittimità, con la conseguente condanna del datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento delle retribuzioni maturate, con gli accessori di legge. In particolare, eccepiva la mancanza di una giusta causa, l'inosservanza della procedura prevista dal contratto collettivo e la non tempestività del licenziamento

La Banca (omissis) resisteva alla domanda, rilevando che i gravi fatti penalmente rilevanti attribuiti al Rxxxxx ledevano l'immagine dell'istituto di credito e incrinavano irrimediabilmente il rapporto fiduciario tra le parti e affermando che non vi era violazione della disciplina procedimentale delineata dal contratto collettivo.

Il Pretore rigettava la domanda con sentenza che, appellata dal Rxxxxx, era confermata dal Tribunale di Messina, dopo riassunzione del giudizio nei confronti della Banca (omissis) e del Banco (omissis), a seguito dell'interruzione del giudizio per l'estinzione della Banca (omissis).

Il giudice di secondo grado escludeva che sussistesse l'eccepito difetto di tempestività del licenziamento. Al riguardo osservò che solo il 29 ottobre 1992 (il dipendente infatti aveva taciuto la relativa notizia al datore di lavoro in violazione di specifica disposizione del contratto collettivo) la Banca era venuta a sapere che il Rxxxxx era stato rinviato a giudizio per i reati di bancarotta fraudolenta e false comunicazioni sociali, con l'accusa di avere, nella qualità di presidente di una cooperativa e in concorso con altri, esposto nei bilanci e nelle comunicazioni sociali fatti non rispondenti al vero, effettuato sottrazioni dolose di ingenti somme di denaro e utilizzato a fini personali i fondi sociali. Con il rinvio a giudizio un'accusa che fino a quel momento era stata solo ventilata aveva assunto contorni ben precisi. Inoltre, la notizia di quel provvedimento e la pubblicità che ad essa era stata data sulla stampa, valutate congiuntamente ai fatti che si erano verificati in precedenza (una manifestazione di protesta nei confronti di Rxxxxx compiuta davanti alla Banca da soci della cooperativa che lamentavano irregolarità contabili e la sottrazione di somme di denaro, le notizie allora comparse sulla stampa, la condanna del Rxxxxx a L. 300.000 di multa e un anno di reclusione per fatti attenenti ad "ipotetici inadempimenti societari", come dichiarato dal lavoratore alla Banca dal Rxxxxx in una lettera dell' 11 aprile 1991) erano idonee ad incrinare in maniera irreversibile il rapporto fiduciario tra il dipendente e la Banca, tante più considerando l'ulteriore pubblicità negativa che sarebbe stata prodotta dallo svolgimento del dibattimento.

Né era ravvisabile una violazione della disciplina contrattuale per il fatto che l'azienda, dopo

Licenziamento per giusta causa - Rinvio a giudizio del lavoratore

avere allontanato provvisoriamente e cautelatamente il lavoratore con nota del 28.10.1992, avvalendosi dello strumento previsto dall'art. 34 del c.c.n.l., avesse poi aperto il procedimento di licenziamento e risolto il rapporto con nota del 27.4.1993, poiché tale decisione trovava la sua base nell'ultimo comma di tale articolo, che mantiene fermo per il datore di lavoro il potere di recesso, anche durante il periodo di allontanamento, ed evidenziava quindi che il contratto collettivo non prevede un rapporto di necessaria pregiudizialità tra il provvedimento disciplinare e l'accertamento penale, anche se consente all'istituto bancario di rinviare il procedimento disciplinare alle risultanze anche non definitive del procedimento penale in collegamento con l'allontanamento cautelare dal servizio del dipendente. D'altra parte, la decisione di procedere con le misure disciplinari era stata adottata dall'azienda quando essa si era resa conto che la sospensione del processo penale avrebbe comportato un notevole allungamento dei tempi di definizione della vicenda, con inevitabile deterioramento dell'immagine dell'istituto.

Quanto alla sussistenza della giusta causa, il Tribunale, premesso che non si doveva procedere ad un accertamento della responsabilità del Rxxxxx in relazione ai fatti a lui addebitati, dovendosi piuttosto valutare se i fatti medesimi, ancorché estranei alla prestazione lavorativa, potessero integrare una giusta causa di licenziamento, rilevava che il comportamento tenuto dal lavoratore nella sua vita privata può incidere sull'elemento fiduciario che presiede alla costituzione e allo svolgimento del rapporto di lavoro, allorché, come nella specie, il comportamento stesso abbia natura e gravità tale da far ritenere il lavoratore professionalmente inidoneo alle peculiari caratteristiche del medesimo. Su quest'ultimo aspetto il Tribunale osservava che l'imprenditore bancario, attesi i potenziali riflessi negativi sulla clientela, ha più di ogni altro la necessità di fare affidamento sull'onesta dei propri dipendenti.

Infine il Tribunale riteneva manifestamente infondata la questione di costituzionalità dell'art. 2119, in relazione agli artt. 3, 4 e 45 Cost., ove interpretato nel senso che consenta il licenziamento del dipendente prima del passaggio in giudicato della sentenza penale di condanna, in relazione alla disciplina della stessa situazione nel pubblico impiego. Rilevava peraltro anche l'irrelevanza della questione, poiché non si doveva accertare in via incidentale la sussistenza delle fattispecie penalmente rilevanti addebitate la Rxxxxx, ma l'idoneità della mera prospettiva delle stesse ad incrinare irrimediabilmente il rapporto fiduciario con il datore di lavoro e a cagionare discredito all'immagine dell'istituto, a prescindere dal loro definitivo accertamento in sede penale.

Contro questa sentenza il Rxxxxx propone ricorso per cassazione, fondato su un unico complesso motivo di ricorso.

Il Banco (omissis) resiste con controricorso. La Banca (omissis) non si è costituita.

Il ricorrente e il controricorrente hanno depositato memoria ex art. 378 c.p.c.

Motivi della decisione

Licenziamento per giusta causa - Rinvio a giudizio del lavoratore

Il ricorrente denuncia violazione dell'art. 2119 c.c. e degli artt. 7 e 8 della legge 20 maggio 1970 n. 300, in riferimento agli artt. 360 n. 3 e 5 c.p.c.

Premesso che il Tribunale di Messina ha ritenuto il licenziamento fondato sugli artt. 34, comma primo, e 115 del c.c.n.l., in riferimento alla mancata comunicazione da parte del dipendente dell'esistenza di un procedimento penale a suo carico, osserva che la previsione del contratto collettivo è illegittima perché in contrasto sia con il valore costituzionale della riservatezza, sia con l'art. 8 della l. n. 300/1970.

Ne consegue anche, secondo il ricorrente, che il giudicante, in contrasto con principi di ordine logico e giuridico, ha valorizzato un'erronea equivalenza tra addebito penalmente rilevante e giusta causa di licenziamento, facendo discendere da detto addebito il venir meno del rapporto di fiducia datore di lavoro-lavoratore, trascurando che giusta causa è quella che, per la rilevanza dell'inadempimento nei suoi elementi soggettivi e oggettivi, non consente la prosecuzione del rapporto, facendo venir meno irreparabilmente la fiducia del datore di lavoro nell'adempimento futuro delle obbligazioni contrattali, e che vi è diversità tra la valutazione penale e quella disciplinare.

Inoltre il giudice di secondo grado non ha preso in considerazione che i fatti contestati erano noti fin dal 1990 (non potendosi considerare fatto nuovo il rinvio a giudizio), che il reato di cui l'attuale ricorrente era accusato non era stato commesso sul luogo di lavoro, e che il comportamento penalmente rilevante del medesimo aveva determinato solo un rinvio a giudizio, sicché non vi era una statuizione giudiziaria a suo carico, neanche non definitiva, sicché avrebbe dovuto essere mantenuta la sospensione cautelativa del lavoratore almeno fino alla sentenza di primo grado, anche perché il giudice civile non può sostituirsi al giudice penale nell'accertamento delle responsabilità penali.

Un'interpretazione dell'art. 2119 c.c. come quella recepita dal giudice di merito - osserva poi il ricorrente - darebbe al datore di lavoro possibilità di arbitrio e sarebbe in contrasto sia con l'effettiva portata della norma, sia con gli artt. 3, 4 e 35 Cost. Né possono ritenersi pertinenti i precedenti giurisprudenziali relativi ad ipotesi di carcerazione preventiva e in cui, comunque, il datore di lavoro non sa quando il dipendente può riprendere servizio.

Alcune delle censure mosse dal ricorrente non sono fondate.

In particolare deve rilevarsi che, riguardo alla tempestività della contestazione, l'accertamento del giudice di merito è basato su una motivazione adeguata, logica e non in contrasto con i pertinenti principi di diritto, sicché la stessa deve ritenersi incensurabile in questa sede di legittimità. Al riguardo, poiché indubbiamente la tempestività della contestazione deve essere correlata all'epoca in cui il datore di lavoro ha acquisito un'adeguata conoscenza dei fatti (cfr Cass. 15 ottobre 1998 n. 10204 e 1 aprile 2000 n. 3948), è determinante l'accertamento secondo cui è proprio a partire dalla notizia del decreto di rinvio a giudizio che il datore di lavoro è venuto a conoscenza delle specifiche contestazioni poste a base di detto rinvio a giudizio,

Licenziamento per giusta causa - Rinvio a giudizio del lavoratore

relative a fatti che sicuramente non si erano precedentemente prospettati al datore di lavoro in termini di simile gravità. E' peraltro opportuno osservare che il ricorrente non ha formulato doglianze in relazione al periodo intercorso tra la conoscenza che il datore di lavoro ha avuto del rinvio a giudizio, la formale contestazione dell'addebito e il licenziamento. Del resto, nella giurisprudenza di questa Corte, è sottolineato come, in caso di intervenuta sospensione cautelare del lavoratore sottoposto a procedimento penale, la definitiva contestazione disciplinare e il licenziamento per i relativi fatti ben possono essere differiti, in relazione alla pendenza del procedimento penale (cfr Cass. 5 novembre 1997 n. 10855, 11 febbraio 1998 n. 1431, 18 aprile 1998 n. 3964, 18 giugno 1999 n. 6127).

Neanche è fondata, in sé, la tesi secondo cui il ricorrente avrebbe dovuto rimanere sospeso almeno fino alla pronuncia della sentenza penale di primo grado. Da un punto di vista delle normativa di legge, deve rilevarsi che non sussiste alcun principio secondo cui non può essere intimato un licenziamento motivato in base alla commissione da parte del lavoratore di fatti integranti reato prima che sia intervenuta al riguardo una condanna penale. E' stato infatti precisato che il principio di non colpevolezza fino alla condanna definitiva, sancito dall'art. 27, 2° comma, Cost., concerne unicamente le garanzie relative all'attuazione della pretesa punitiva dello Stato e non riguarda, invece la disciplina dei rapporti di natura privatistica: il datore di lavoro può quindi legittimamente intimare il licenziamento in tronco per giusta causa in base alla commissione da parte del lavoratore di fatti che costituiscono reato, qualora questi siano di tale gravità da determinare una situazione di improseguibilità, anche provvisoria, del rapporto, senza necessità di attendere la sentenza definitiva di condanna (Cass. 9 novembre 1985 n. 5481, 25 ottobre 1986 n. 6278, 29 aprile 1988 n. 3243). D'altronde non appare avere una logica adeguata il riferimento a una condanna in primo grado, che dal punto di vista strettamente penale non fa venire meno la presunzione di non colpevolezza. Né il ricorrente ha puntualmente censurato il rilievo del giudice di merito secondo cui neanche le disposizioni del contratto collettivo ostavano all'adozione del licenziamento in qualunque momento, pur dopo l'adozione del provvedimento di sospensione cautelare.

Quanto alla tesi secondo cui sarebbero illegittime le disposizioni contrattuali che obbligano il lavoratore a comunicare al datore di lavoro i procedimenti penali a suo carico, è assorbente il fatto che in realtà l'omessa comunicazione da parte del Rxxxxx del rinvio a giudizio non ha assunto specifico rilievo nella motivazione della sentenza impugnata, essendo stata citata a spiegazione del tempo trascorso tra il rinvio a giudizio e l'adozione di iniziative disciplinari.

La sentenza impugnata è censurabile invece, sotto il profilo della violazione dei principi di legge in materia di licenziamento disciplinare per giusta causa e della illogicità della motivazione, nella parte in cui il Tribunale, senza procedere - diversamente dal giudice di primo grado - ad alcun accertamento in merito alla commissione o meno da parte del lavoratore dei fatti addebitati, ha ritenuto che la notizia stessa del rinvio a giudizio del Rxxxxx e la pubblicità che era stata data alla stessa sulla stampa erano idonee (sia pure unitamente a situazioni connesse, precedentemente verificatesi o manifestatesi, per le quali, però, la datrice di lavoro non aveva ritenuto di adottare provvedimenti risolutivi) a incrinare irreversibilmente il rapporto fiduciario,

Licenziamento per giusta causa - Rinvio a giudizio del lavoratore

cioè a giustificare il licenziamento in tronco.

In tale maniera il giudice di merito, dopo avere dato atto espressamente che la datrice di lavoro aveva adottato un provvedimento di licenziamento disciplinare, in sostanza ha ritenuto il licenziamento giustificato sulla base di una mera responsabilità oggettiva del medesimo dipendente, in contraddizione con il principio secondo cui la sussistenza di una giusta causa di licenziamento deve essere valutata di norma, e sicuramente quando si fa valere una responsabilità disciplinare del lavoratore, sulla base sia degli elementi soggettivi che di quelli oggettivi del fatto (cfr. ex multis, Cass. 23 aprile 1990 n. 3357, 5 novembre 1994 n. 9173 e 4 aprile 2000 n. 4138; cfr. anche Cass., Sez. un., 1° giugno 1987 n. 4823, relativa ai licenziamenti c.d. ontologicamente disciplinari). Di questo principio costituisce un corollario l'affermazione secondo cui l'avvenuta formulazione a carico del lavoratore di un'imputazione per reati connessi con il rapporto di lavoro non costituisce giusta causa di licenziamento, ove non sia anche dimostrata la colpevolezza del dipendente, anche perché il datore di lavoro, finché non sia fornita la prova degli addebiti contestati in sede penale, è sufficientemente tutelato dalla sospensione cautelare, da lui adottabile in base alla disciplina collettiva o nell'esercizio del potere direttivo e organizzativo (Cass. 21 marzo 1986 n. 2022, 19 maggio 1986 n. 3319, 21 ottobre 1987 n. 7778, 24 febbraio 1990 n. 1410, 22 marzo 1996 n. 2517).

Deve anche considerarsi che il giudice civile, ove non sussistano i presupposti per la sospensione del giudizio civile in attesa della definizione di quello penale e non vi sia un giudicato penale che spieghi effetto sul giudizio civile, deve procedere all'accertamento dei fatti rilevanti ai fini dei rapporti civilistici, pur se i fatti stessi possano rivestire anche rilevanza penale e sia pendente un giudizio penale in merito ad essi, salva in ogni caso la possibilità di valutare autonomamente le prove acquisite nel procedimento penale (cfr. Cass. 24 febbraio 1990 n. 1410, 20 aprile 1995 n. 4410, 27 ottobre 1998 n. 10709, 18 ottobre 2000 n. 13818, 17 giugno 2002 n. 8716).

Il giudice di merito, pertanto, avrebbe dovuto verificare concretamente, sulla base di una valutazione delle prove acquisite, l'effettiva commissione o meno da parte del Rxxxxx di fatti, riconducibili alla contestazione, sufficienti ad integrare una adeguata giustificazione del licenziamento, tenuti presenti tutti gli aspetti oggettivi e soggettivi al riguardo rilevanti. Né deve ora prendersi in considerazione - trattandosi di questione estranea all'oggetto del giudizio - quale possa essere la rilevanza della discrasia tra un eventuale giudizio di insussistenza della contestata responsabilità disciplinare e la perdurante pendenza del procedimento penale (con i relativi riflessi sull'organizzazione dell'azienda e sulla sua immagine), discrasia peraltro nella specie (eventualmente) ricollegabile alla scelta compiuta dal medesimo datore di lavoro di porre termine a quella sospensione cautelare, prevista dal contratto collettivo, che avrebbe consentito un maggiore coordinamento tra risultanze del procedimento penale e provvedimenti in merito al rapporto di lavoro.

E' appena il caso di rilevare infine che, in realtà, il ricorrente non ha posto in dubbio la potenziale idoneità dei fatti di cui è imputato ad incidere sul rapporto fiduciario e quindi a

Licenziamento per giusta causa - Rinvio a giudizio del lavoratore

giustificare un licenziamento.

In conclusione, il ricorso deve essere accolto per quanto di ragione. Annullata la sentenza impugnata, la causa deve essere rinviata per nuovo esame ad altro giudice che si atterrà al seguente principio di diritto: "il giudice davanti a cui sia impugnato un licenziamento disciplinare intimato per giusta causa a seguito del rinvio a giudizio del lavoratore con l'imputazione di gravi reati potenzialmente incidenti sul rapporto fiduciario ancorché non commessi nello svolgimento del rapporto, deve accertare l'effettiva sussistenza di fatti, riconducibili alla contestazione, idonei ad evidenziare, per i loro profili oggettivi e soggettivi, l'adeguato fondamento di una sanzione disciplinare espulsiva, mentre non può ritenere integrata la giusta causa di licenziamento sulla base del solo fatto oggettivo del rinvio a giudizio del lavoratore e di una ritenuta incidenza di quest'ultimo sul rapporto fiduciario e sull'immagine dell'azienda."

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso per quanto di ragione e rinvia la causa alla Corte d'Appello di Catania, che provvederà anche in merito alle spese di questo giudizio di legittimità.