



Ai  
**Sindacati Autonomi Bancari  
FABI**

**LORO SEDI**

---

PROTOCOLLO: **1592-LS/mm**

ROMA, LI **8 luglio 2010**

OGGETTO: **Sentenze Cassazione in materia di lavoro**

Vi inviamo per opportuna conoscenza due importanti sentenze della Cassazione Sezione Lavoro:

- Sentenza n. 7645 del 30 marzo 2010 – La concessione di crediti oltre i limiti stabiliti costituisce per un bancario grave inadempienza, che tuttavia può essere ritenuta non sufficiente a giustificare il licenziamento;
- Sentenza n. 13256 del 31 maggio 2010 – I lavoratori che si assentano per malattia durante uno sciopero hanno diritto alla retribuzione.

Cordiali saluti.

**LA SEGRETERIA NAZIONALE**

**LA CONCESSIONE DI CREDITI OLTRE I LIMITI STABILITI COSTITUISCE PER UN BANCARIO GRAVE INADEMPIENZA, CHE TUTTAVIA PUO' ESSERE RITENUTA NON SUFFICIENTE A GIUSTIFICARE IL LICENZIAMENTO** - *In*

*presenza di altri elementi (Cassazione Sezione Lavoro n. 7645 del 30 marzo 2010, Pres. Roselli, Rel. Curzio).*

Giovanni C. dipendente della s.p.a. Banca di Roma è stato licenziato con l'addebito di aver concesso crediti per importi eccedenti i limiti postigli dalla normativa aziendale. Sia il Tribunale che, in grado di appello, la Corte di Campobasso hanno ritenuto illegittimo il licenziamento per eccessività della sanzione. In particolare la Corte d'Appello ha rilevato che, pur essendosi reso responsabile di una grave inadempienza, il lavoratore si era adoperato per acquisire garanzie a fronte dell'esposizione venutasi a creare e non aveva precedenti disciplinari; altro elemento considerato dalla Corte di Campobasso è il fatto che per analoghe inadempienze commesse da altri dipendenti la Banca aveva applicato sanzioni meno pesanti. La Banca ha proposto ricorso per cassazione, censurando la sentenza della Corte d'Appello per vizi di motivazione e violazione di legge, in particolare sostenendo che la giusta causa sussiste anche se il comportamento di un dipendente è solo idoneo a cagionare un pregiudizio, indipendentemente dal verificarsi di un effettivo danno.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 7645 del 30 marzo 2010, Pres. Roselli, Rel. Curzio) ha rigettato il ricorso. Sicuramente il comportamento di Giovanni C., consistente nella concessione di affidamenti al di là dei limiti consentitigli - ha osservato la Corte - costituisce grave illecito disciplinare; il problema oggetto della controversia è però quello di verificare la proporzionalità tra tale illecito e la sanzione inflitta, quella massima del licenziamento per giusta causa, senza possibilità di prosecuzione neanche provvisoria del rapporto. I giudici di merito - ha rilevato la Corte - con giudizio convergente, hanno ritenuto che il licenziamento in tronco costituisca una sanzione non proporzionale, in considerazione di una serie di circostanze, analiticamente esaminate nella decisione impugnata, che attenuano la indubbia censurabilità del comportamento; il giudizio sulla proporzionalità della sanzione è un giudizio attinente al merito della controversia; in sede di legittimità il sindacato pertanto riguarda la adeguatezza e la coerenza della motivazione. Nel caso in esame - ha affermato la Corte - la motivazione risulta adeguata e quelle che la banca ricorrente prospetta come contraddizioni non possono essere ritenute tali; invero la Corte d'Appello di Campobasso, a fronte della serietà dell'illecito, ha valutato una serie di elementi a favore del lavoratore, traendone la conseguenza che la sanzione massima ed estrema risultava eccessiva. Il primo di questi elementi è il fatto che il dipendente, prima dell'avvio della procedura disciplinare, si è adoperato per evitare che la banca subisse qualsiasi danno dagli affidamenti oltre i limiti. Tale fatto non viene considerato dalla Corte di merito come un elemento che esclude l'illecito disciplinare. La sentenza riconosce che l'illecito sicuramente sussiste, a prescindere dal determinarsi di danni per la banca, per il solo fatto della violazione dei limiti imposti dai regolamenti aziendali. Tuttavia, la sentenza ritiene che tale elemento sia da considerare ai fini della valutazione sulla proporzionalità della sanzione e giustifichi una attenuazione della stessa. Ulteriori elementi considerati dalla Corte di merito - ha rilevato la Cassazione - sono poi la totale assenza di precedenti ed il fatto che ad altri dipendenti, per comportamenti analoghi, non sia stata inflitta sanzione massima del licenziamento in tronco. Anche questi elementi rilevano ed incidono sulla valutazione in ordine alla proporzionalità. In assenza di inadeguatezze o contraddizioni nella motivazione - ha concluso la Cassazione - deve ritenersi che la valutazione della Corte d'Appello, coincidente con quella del Tribunale, concerna il merito del giudizio, che non può essere rivisto in quanto tale nel giudizio di legittimità.

**I LAVORATORI CHE SI ASSENTANO PER MALATTIA DURANTE UNO SCIOPERO HANNO DIRITTO ALLA RETRIBUZIONE** - *Anche se l'azienda è costretta all'inattività (Cassazione Sezione Lavoro n. 13256 del 31 maggio 2010, Pres. Vidiri, Rel. Stile).*

Durante un prolungato periodo di scioperi, fra il marzo e l'ottobre 2000, presso la Witc Specialties Italia S.p.A., con conseguente paralisi dell'attività aziendale, quattro lavoratori si sono assentati per malattia, tre per un giorno e il quarto per tre giorni. L'azienda ha loro trattenuto la retribuzione per questi giorni, in quanto li ha considerati partecipanti allo sciopero. Essi hanno chiesto al Tribunale di Larino di dichiarare illegittime le trattenute sostenendo di essersi assentati per malattia e non per partecipazione allo sciopero. L'azienda si è difesa sostenendo che a causa degli scioperi, accompagnati da azioni di picchettaggio, essa si era trovata nella totale impossibilità di utilizzare il personale dipendente, onde si era verificata una sospensione del rapporto lavorativo. Il Tribunale ha accolto le domande, condannando l'azienda al pagamento delle somme trattenute. Questa decisione è stata confermata, in grado di appello, dalla Corte di Campobasso che ha osservato, tra l'altro, che i lavoratori non avevano manifestato la loro adesione allo sciopero. L'azienda ha proposto ricorso per cassazione, censurando la decisione della Corte di Campobasso per vizi di motivazione e violazione di legge.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 13256 del 31 maggio 2010, Pres. Vidiri, Rel. Stile) ha rigettato il ricorso. La Corte ha ricordato che alcune sue precedenti decisioni (n. 1256/91 ed altre) avevano escluso il diritto del lavoratore assente per malattia alla retribuzione in situazioni di impossibilità del datore di lavoro a ricevere la prestazione, ma ha ritenuto più persuasivo l'orientamento espresso dalla sentenza 9 aprile 1998 n. 3691 secondo cui nell'ipotesi in cui il datore di lavoro si trovi nell'impossibilità di ricevere la prestazione lavorativa per causa a lui non imputabile (nella specie, per l'adesione ad uno sciopero da parte della stragrande maggioranza del personale dipendente e la conseguente inutilizzabilità del personale residuo non scioperante), il diritto alla retribuzione non viene meno per quei lavoratori il cui rapporto di lavoro si già sospeso per malattia ai sensi dell'art. 2110 cod. civ. atteso che la speciale disciplina dettata per ragioni di carattere sociale dall'art. 2110 cod. civ. investe in via esclusiva il rapporto tra datore di lavoro e singolo lavoratore, e su di essa non possono pertanto incidere le ragioni che, nel medesimo periodo di sospensione del rapporto, rendano impossibile la prestazione di altri dipendenti in servizio, senza che, peraltro, possa in tal modo configurarsi una violazione del principio di parità di trattamento, posto che detto principio non può essere validamente invocato al fine di eliminare un regime differenziale voluto a tutela di particolari condizioni già ritenute meritevoli di un trattamento privilegiato. Da tutto ciò consegue - ha affermato la Corte - che gli attuali resistenti, per la concomitante loro assenza dal lavoro in coincidenza con l'astensione, per sciopero, degli altri dipendenti della società ricorrente, stante la già evidenziata non collegabilità - ai fini che qui rilevano - del rapporto lavorativo dei primi con quello dei secondi, non potevano come correttamente ha osservato il Giudice di appello essere privati della retribuzione, nel momento in cui, impossibilitati a rendere la prestazione per motivi di salute, non avevano comunque manifestato l'intenzione di aderire allo sciopero, dovendo, in applicazione, appunto, del disposto dell'art. 2110 cod. civ., essere loro attribuita la retribuzione, proprio perché, nella valutazione di evidenti ragioni di contenuto sociale, la peculiare natura dell'impedimento dei lavoratori deve portare a derogare l'impostazione normativa dell'art. 1463 cod. civ.. In questa prospettiva - ha rilevato la Corte - nessuna valenza, in senso contrario, può assumere la coincidenza tra l'insorgenza della malattia dei lavoratori e le giornate delle astensioni dal lavoro degli altri dipendenti per sciopero, atteso che non può parlarsi, come pretenderebbe la società ricorrente, di unicità di sospensione del rapporto di lavoro sia per i lavoratori "sani" che per quelli "malati", e ciò perché la non collegabilità tra i diversi rapporti dei predetti comporta che la sospensione per effetto dalla malattia del lavoratore non si

aggiunge a quella concernente il rapporto dei lavoratori "sani", tanto da determinare un mutamento del titolo legittimante la sospensione stessa, bensì si concretizza in modo autonomo e distinto, come se l'impedimento a rendere la prestazione lavorativa per effetto della malattia fosse insorto in un giorno di normale espletamento dell'attività aziendale.