



Corte d'Appello di Ancona

SEZIONE PER LE CONTROVERSIE IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA

Reg.Gen. N.16/2023

@-AP RFL - Lic.Disc.GC(TR)proporzionalità 02

REPUBBLICA ITALIANA IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte di Appello di Ancona, Sezione Lavoro e Previdenza, composta dai seguenti magistrati:

Dr. Luigi SANTINI

Dr.ssa Angela QUITADAMO

Dr. Vito SAVINO

Presidente relatore

Consigliere

Consigliere

nella camera di consiglio tenutasi in data 27 Aprile 2023 secondo le modalità previste dall'art.127 ter c.p.c., lette le note scritte depositate dalle parti, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa per reclamo *ex art.1*, comma 58 della legge 28 giugno 2012 n.92 promossa con ricorso depositato in data 20.01.2023, e vertente

TRA

_____ residente a _____, rappresentato e difeso dall'Avv.Stefano Massimiliano Ghio e dall'Avv. Luca D'Andrea, come da procura in atti, elettivamente domiciliato presso lo studio di quest'ultimo in Ancona, via San martino n.25

RECLAMANTE

E

_____, in persona del suo Amministratore Delegato e Direttore Generale, _____, rappresentata e difesa dall'Avv.ti Fa _____, S _____ e I _____ del Foro di Milano, come da procura in atti, ed elettivamente domiciliata presso il loro domicilio digitale

RECLAMATA

OGGETTO: reclamo *ex art.1*, comma 58 della legge 28 giugno 2012 n.92 avverso la sentenza n°315/2022 emessa dal Tribunale di Ascoli Piceno, in funzione di giudice del lavoro, in data 16.12.2022.

CONCLUSIONI

Per la parte reclamante: “- Annullare e riformare integralmente, per i motivi esposti, la Sentenza del Tribunale di Ascoli Piceno n. 315 del 16 dicembre 2022 e per l’effetto, - dichiarata l’illegittimità del licenziamento per assenza della giusta causa per insussistenza dei fatti contestati, ordinare la reintegrazione del reclamante nel posto di lavoro e la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore commisurato alle retribuzioni maturate dal licenziamento all’effettiva integrazione calcolate sull’ultima retribuzione globale di fatto. - In subordine, sempre in riforma della sentenza reclamata, dichiarare l’illegittimità del licenziamento per tardività delle contestazioni e/o per insussistenza della giusta causa di licenziamento e/o per difetto di proporzionalità della sanzione rispetto ai fatti contestati e/o per rinuncia al relativo potere, con le conseguenti statuizione ex art. 18 L. 300/1970, come novellato dalla legge 92/2012, ovvero, in subordine ex art. 8 della legge 604/1966. - Il tutto con vittoria di spese e competenze per tutti gli stati e gradi del giudizio”.

Per la parte reclamata: “A) In via pregiudiziale e di rito, dichiarare inammissibile l’avverso atto di reclamo, in quanto esso non ha una ragionevole probabilità di essere accolto, sulla base delle difese, delle eccezioni e dei rilievi critici opposti; B) Dichiarare ed accertare l’inammissibilità del reclamo avversario nelle parti in cui ha eccepito nuovi fatti e nuovi argomenti rispetto alla precedente grado; C) In via subordinata e di merito, rigettare l’avverso atto di reclamo, in quanto integralmente infondato, tanto in punto di fatto quanto in punto di diritto; D) Condannare il sig. reclamante al pagamento, a favore della convenuta, delle spese, diritti ed onorari, oltre accessori (IVA e CPA)”.

RAGIONI IN FATTO ED IN DIRITTO DELLA DECISIONE

Con reclamo ex art.1, comma 58, della legge 92/2012, [redacted] ha impugnato la sentenza indicata in epigrafe, con cui è stata respinta la sua opposizione avverso l'ordinanza emessa ex art.1, comma 49, della legge 92/2012 dal Tribunale di Ascoli Piceno in data 03/08/2020, con cui era stata respinta la sua domanda tesa alla declaratoria di illegittimità del licenziamento disciplinare intimatogli con lettera in data 10 Novembre 2017 per giusta causa, per aver falsamente attestato l’esecuzione di trasferte di portata chilometrica superiore alla effettiva percorrenza e per aver tenuto un atteggiamento reticente nel comunicare alla Banca il suo effettivo domicilio in [redacted] (essendo anagraficamente residente ad [redacted], percependo così importi maggiori rispetto al dovuto a titolo di rimborso chilometrico e di “concorso spese” (c.d. percorrenza). Ne è seguito il rigetto delle domande reintegratorie e risarcitorie proposte dal lavoratore.

Con una serie articolata di motivi di gravame, il reclamante [redacted] ha censurato la sentenza impugnata, deducendone l’erroneità per aver mal valutato il materiale istruttorio (orale e documentale) acquisito e per non aver rilevato l’insussistenza (e comunque la mancata prova) dei fatti materiali contestati. Ha altresì riproposto le eccezioni sollevate in primo grado quanto a: **1)** nullità/inutilizzabilità della relazione investigativa; **2)** illegittimità della sanzione espulsiva in quanto sproporzionata rispetto alla (modesta) gravità delle infrazioni contestate; **3)** difetto di immediatezza e

tempestività della contestazione disciplinare; **4)** rinuncia, da parte della Banca, a coltivare la contestazione afferente il “*concorso spese*”. Ha quindi concluso come in epigrafe.

La *S.p.A.* si è costituita in giudizio ed ha chiesto il rigetto del reclamo, assumendone l'infondatezza in fatto ed in diritto, in riferimento a ciascun motivo di impugnazione.

Preliminarmente, va disattesa l'eccezione di inammissibilità del reclamo *ex art.348 bis c.p.c.* (come inserito dall'art. 54 d.l. 22 giugno 2012, n. 83, conv., con modif., in l. 7 agosto 2012, n. 134), dal momento che l'atto di impugnazione contiene argomentazioni difensive che introducono in giudizio questioni giuridiche di obiettiva controvertibilità, in riferimento alle quali, a prescindere da ogni valutazione in ordine alla fondatezza in concreto del gravame, non sembra potersi parlare aprioristicamente di “non ragionevole probabilità” di accoglimento del reclamo.

Ciò premesso, il reclamante *S.p.A.* censura la decisione impugnata, denunciandone l'erroneità nella parte in cui ha ritenuto la sussistenza di una giusta causa di recesso, assumendo che i fatti posti a base del licenziamento non sarebbero tali da integrare un inadempimento contrattuale che, nei suoi elementi oggettivi e soggettivi, possa ritenersi di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto.

In punto di fatto, risulta *per tabulas* che con nota in data 04/10/2017 la *S.p.A.* (oggi *S.p.A.*) ha contestato a *S.p.A.*: **1)** di aver fatto dichiarazioni infedeli con riguardo al chilometraggio di tre trasferte avvenute in data 19.07.2017, 20.07.2017 e 21.07.2017, facendo risultare, ai fini dell'indennità chilometrica, una percorrenza maggiore rispetto a quella reale (in particolare, **a)** in data 19.07.2017 dichiarati 300 Km a fronte dei 255 Km effettivamente percorsi sul tragitto Civitanova /Spoleto; **b)** in data 20.07.2017 dichiarati 80 km a fronte dei 60 Km effettivamente percorsi sul tragitto San Benedetto del Tronto-Porto d'Ascoli / Mosciano S. Angelo (TE) andata e ritorno; **c)** in data 21.07.2017 dichiarati 80 Km a fronte dei 50 Km effettivamente percorsi per recarsi a Civitella del Tronto - Loc. S. Reparata); il tutto accertato a seguito di pedinamento effettuato a mezzo di una agenzia investigativa; **2)** di aver tenuto un atteggiamento dolosamente reticente nel comunicare alla Banca il proprio domicilio in Civitanova Marche (facendo risultare di esser domiciliato presso la sua residenza anagrafica in Ancona), in tal modo percependo somme maggiori rispetto al dovuto a titolo di “*concorso spese*” (emolumento accessorio corrisposto dalla Banca ai dipendenti che domiciliavano a più di 25 Km dalla sede di lavoro, in misura di €5,00 al giorno in caso di distanza inferiore a 50 Km. ed in misura di €10,00 al giorno in caso di distanza superiore a 50 Km). Ciò in quanto nessuna somma era dovuta per il periodo dal luglio 2015 al febbraio 2017 (in cui la sede di lavoro ed il domicilio del dipendente coincidevano in Civitanova Marche), mentre l'indennizzo era

dovuto nella minor misura di €.5,00 al giorno (anziché di €.10,00) nel periodo da febbraio 2017 ad agosto 2017, in cui il [redacted] era stato assegnato alla Filiale di Porto D'Ascoli (distante meno di 50 km. dal domicilio del dipendente in Civitanova Marche).

Ritenute infondate le giustificazioni addotte dal lavoratore, con nota del 10 Novembre 2017 la [redacted] S.p.A. ha intimato a [redacted] il licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art.7 Legge n.300/1970, dell'art.2119 c.c. e dell'art.44 lett. E) del C.C.N.L. ABI.

Orbene, secondo il reclamante [redacted], l'impugnato licenziamento non sarebbe stato legittimamente intimato, né sarebbe sorretto da giusta causa, per le seguenti ragioni: **1)** difetto di immediatezza e tempestività della contestazione disciplinare; **2)** rinuncia, da parte della Banca, a coltivare la contestazione afferente il "concorso spese"; **3)** nullità/inutilizzabilità della relazione investigativa; **4)** nel merito, alla luce della prova testimoniale espletata in prime cure, per insussistenza dei fatti contestati; **5)** per illegittimità della sanzione espulsiva in quanto sproporzionata rispetto alla (modesta) gravità delle infrazioni contestate.

Tutte le suddette argomentazioni sono state disattese dal primo giudice (sia nella fase sommaria, che in quella di opposizione) e vengono qui riproposte dal reclamante. Le stesse vanno disaminate partitamente.

1.- Seguendo un ordine di propedeuticità logico-giuridica, il reclamante [redacted] censura *in primis* la sentenza impugnata per aver respinto l'eccezione di violazione del principio di immediatezza della contestazione disciplinare.

Il motivo non è fondato, stante il consolidato principio giurisprudenziale secondo cui il requisito della immediatezza deve essere inteso in senso relativo, potendo in concreto essere compatibile 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.

Nella fattispecie, tenuto conto del principio di "relatività" che deve ispirare la valutazione dell'immediatezza e considerata la complessità dell'accertamento (che ha richiesto anche l'affidamento ad una agenzia investigativa per verificare la correttezza della gestione delle trasferte da parte del dipendente), deve ritenersi che la contestazione dell'addebito non ha in alcun modo precluso al lavoratore il pieno ed effettivo esercizio dei propri diritti di difesa. Ciò che rileva è, infatti, che sia salvaguardata l'esigenza di contiguità cronologica tra la mancanza e la contestazione dell'addebito, a garanzia del civile e corretto esercizio del potere disciplinare e della possibilità di un'efficace difesa del lavoratore.

Risulta del resto plausibile che, prima di procedere alla contestazione disciplinare, *la*

abbia ritenuto di verificare la portata e la fondatezza delle infrazioni che andava a contestare, attendendo gli esiti dei riscontri demandati alla agenzia investigativa, che ha rimesso la sua relazione solo in data 07.09.2017. Solo in tale momento, infatti, la *Banca* ha avuto piena contezza della circostanza che il reclamante aveva posto in essere le (plurime) infrazioni contestate, e quindi della gravità nella sua esatta dimensione della condotta complessivamente tenuta dal lavoratore. La data di conoscenza dell'infrazione disciplinare da parte della società datrice di lavoro, nei suoi contorni definitivi, può quindi essere collocata, con attendibile probabilità, alla data del 07.09.2017 (data della relazione investigativa), ed è da tale data che può quindi farsi decorrere il termine per la contestazione dell'addebito, avvenuta con nota comunicata al lavoratore in data 04.10.2017, a distanza di poche settimane. Ne consegue che la contestazione disciplinare è stata effettuata in tempi che possono ritenersi non irragionevoli, a fronte della molteplicità delle condotte contestate, e comunque giustificati, in considerazione della necessità di una attività di accertamento investigativo e di procedere all'analisi delle informazioni acquisite.

In definitiva, l'intervallo di tempo tra le condotte contestate (alcune delle quali di natura permanente) e la contestazione disciplinare (04.10.2017) non appare tale da compromettere il diritto di difesa dell'incolpato, che a tale data era verosimilmente in condizione di poter ricostruire la dinamica degli episodi contestati e di contrapporre le proprie argomentate difese, come in effetti avvenuto.

Del resto, in una cornice ordinamentale che vede il principio dell'immediatezza della contestazione dell'addebito e della tempestività del recesso datoriale ispirato dall'esigenza di osservanza delle regole di buona fede e di correttezza dell'attuazione del rapporto, deve ritenersi che, dovendosi intendere siffatto principio in senso relativo, il datore di lavoro ha nella fattispecie portato a conoscenza del lavoratore i fatti emersi a suo carico non appena essi siano apparsi sufficientemente accertati, all'esito dell'indagine effettuata. Il potere disciplinare è stato quindi esercitato non appena il datore di lavoro ha avuto sufficiente contezza delle infrazioni commesse, con tempestiva contestazione (unitaria) dei singoli fatti di cui il datore ha acquisito compiuta conoscenza.

Ne discende che il principio di immediatezza va ritenuto, nella fattispecie, rispettato.

2.- In secondo luogo, le risultanze dell'accertamento demandato dalla società reclamata ad una agenzia di investigazione sono state oggetto di censura da parte del lavoratore, che ha sostenuto l'inutilizzabilità degli accertamenti, in quanto condotti attraverso modalità esecutive tali da conferire scarsa "credibilità" all'intera operazione d'indagine.

Come si è detto, le circostanze contestate in ordine alle infedeli attestazioni sul chilometraggio delle trasferte sono state accertate a mezzo di controlli demandati all'agenzia investigativa incaricata dal

datore di lavoro, i cui risultati sono da ritenersi pienamente utilizzabili (in riferimento al disposto degli artt.2 e ss. Legge 20 Maggio 1970 n°300), atteso che la giurisprudenza ha più volte evidenziato che le suddette norme, poste a tutela della libertà e dignità del lavoratore, delimitano la sfera di intervento di persone preposte dal datore di lavoro a difesa dei suoi interessi con specifiche attribuzioni nell'ambito dell'azienda, ma non escludono il potere dell'imprenditore ai sensi degli art.2086 e 2104 c.c., di accertare, anche attraverso personale esterno (come una agenzia investigativa), mancanze specifiche dei dipendenti già commesse o in corso di esecuzione, e ciò indipendentemente dalle modalità del controllo, che può avvenire anche occultamente senza che vi ostino né il principio di correttezza e buona fede nell'esecuzione dei rapporti, né il divieto di cui all'art. 4 della stessa l. n. 300/70, riferito esclusivamente all'uso di apparecchiature per il controllo a distanza (Cassazione civile , sez. lav., 10 luglio 2009, n. 16196; Cassazione civile , sez. lav., 09 luglio 2008, n. 18821; Cass. 8388/2002). Secondo la Suprema Corte, infatti, la legittimità del ricorso a siffatti controlli si fonda sul fatto che oggetto dell'investigazione non è la mera violazione di obblighi contrattuali nell'esecuzione della prestazione lavorativa, ma soltanto il comportamento illecito del lavoratore non riconducibile al mero inadempimento dell'obbligazione contrattuale prospettata (Cass. n. 9167/2003; Cass. 8338/2002, 10761/1997, 829/1992, 8049/1991, 7455/1991, 5599/1990, 2813/1989, 4271/1985, 2697/1984, 20429/1983). Le modalità di svolgimento del controllo, descritte e ritenute legittime dalle pronunce univoche citate, sono le medesime che sono state utilizzate per controllare l'operato di [redacted], sicché non può dubitarsi della loro legittimità.

Nella fattispecie, gli accertamenti espletati tramite agenzia investigativa, confermati in giudizio dagli stessi agenti investigativi (cfr. deposizioni testimoniali testi [redacted] e [redacted], rispettivamente titolare e dipendente della Agenzia [redacted]) hanno fornito sufficiente prova della circostanza che [redacted], nei giorni 19.07.2017, 20.07.2017 e 21.07.2017, ha effettuato percorrenze chilometriche inferiori rispetto a quanto poi dichiarato per ottenere il pagamento della relativa indennità. La circostanza, adeguatamente documentata, non è stata oggetto di convincente contestazione, se non con poco chiare e plausibili giustificazioni relative a presenza di cantieri sul tragitto (che gli ispettori non confermano) ed a deviazioni dal percorso più breve per non meglio specificate esigenze lavorative e/o personali. Né l'attendibilità dell'accertamento può essere messa in dubbio facendo leva sul "carattere elastico" del pedinamento, atteso che gli investigatori sono stati comunque in grado di ricostruire l'intera percorrenza nei giorni in questione, senza che siano stati allegati specifici elementi fattuali incompatibili con tale dettagliata ricostruzione. I fatti devono quindi ritenersi pienamente accertati, e debbono quindi essere esaminati al fine di valutare la gravità dello stato soggettivo rilevante.

3.- Non ha fondamento alcuno l'eccezione di intervenuta rinuncia della Banca a perseguire disciplinarmente l'infrazione afferente il "concorso spese", non rinvenendosi in atti (tanto meno nella conversazione del 28.09.2017) elementi di fatto da cui possa desumersi in modo convergente l'esistenza di una volontà abdicativa dei vertici della Banca stessa in ordine all'esercizio del potere disciplinare.

4.- Nel merito dei fatti che hanno condotto al licenziamento, il reclamo è da ritenersi parzialmente fondato e va accolto per quanto di ragione.

In punto di fatto, si richiamano i fatti di causa, come diffusamente descritti nella sentenza impugnata e come sopra sintetizzati.

Secondo la Banca reclamata, i suddetti comportamenti, in parte risultanti *per tabulas* ed in parte accertati per il tramite della agenzia investigativa, integrerebbero una grave violazione degli obblighi del dipendente, passibile di licenziamento *ad nutum* ai sensi dell'art.2119 c.c. e dell'art.44 lett. E) del C.C.N.L. ABI per i quadri direttivi ed il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

Orbene, la sussistenza del fatto materiale può ritenersi sufficientemente dimostrata, non essendo seriamente dubitabile che il lavoratore abbia proceduto a rendicontazioni poco fedeli delle tre trasferte indagate ed abbia tenuto un atteggiamento dolosamente reticente con riguardo all'infrazione afferente il "concorso spese", come dimostrato, da un lato, dalla relazione investigativa e, dall'altro, dalla *e-mail* del 27.02.2017 (con la quale il _____ ha immediatamente chiesto l'adeguamento di tale trattamento accessorio a seguito del suo trasferimento alla filiale di *Porto D'Ascoli*, in tal modo dando implicitamente prova di avere piena conoscenza della percezione di tale emolumento in misura maggiorata rispetto al dovuto). Tali condotte integrano una evidente violazione degli obblighi consacrati al primo ed al sesto comma dell'art.38 del C.C.N.L. ABI (rispettivamente, obbligo di "*tenere una condotta costantemente informata ai principi di disciplina, di dignità e di moralità*" e di "*comunicare con sollecitudine all'impresa ogni mutamento di residenza e domicilio*").

Tuttavia, muovendo, per il criterio della ragione più liquida, dalla valutazione della proporzionalità della sanzione del licenziamento rispetto alla gravità dell'infrazione considerata, deve evidenziarsi che, pur in presenza di prova sufficiente delle circostanze di fatto poste a base del licenziamento, la verifica circa la sussistenza della giusta causa richiede comunque l'effettuazione di un giudizio di proporzionalità tra la gravità dei fatti contestati e l'entità della sanzione applicata. Il giudice adito per la dichiarazione di illegittimità del licenziamento disciplinare, con la contestazione dell'esistenza di una giusta causa o giustificato motivo di recesso, è infatti tenuto alla valutazione della proporzionalità, rispetto alla gravità del fatto addebitato al lavoratore e dallo stesso commesso, della

sanzione del licenziamento; tale valutazione attiene all'accertamento di un elemento costitutivo della fattispecie giustificativa del licenziamento, la cui sussistenza deve essere verificata dal giudice in ogni caso in cui sia contestato il presupposto del legittimo esercizio della facoltà di recesso del datore di lavoro. È del resto principio consolidato in giurisprudenza quello secondo cui il licenziamento, sanzione idonea a privare il lavoratore e la sua famiglia dei mezzi sufficienti alla sua esistenza, deve conseguire ad illeciti di proporzionata gravità, per i quali appaia non sufficiente una sanzione disciplinare conservativa.

Premesso ciò, resta quindi da provare se tali violazioni integrino “*una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa)*”, in linea con quanto richiedono l'art.2119 c.c. e l'art.44 lett. E) del C.C.N.L. ABI.

Ordunque, tenuto conto di quanto sopra e del materiale istruttorio in atti, ritiene il Collegio di non condividere le valutazioni operate dal primo giudice, atteso che i comportamenti contestati non appaiono di gravità tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

In primo luogo, quanto alla infedele rendicontazione delle tre trasferte, dalle testimonianze raccolte e dagli atti di causa appare pacifico che il lavoratore ha sempre realmente effettuato le trasferte nei giorni indicati, non essendo in contestazione l'*an* (ossia l'effettuazione o meno della trasferta), ma solo, in misura irrisoria ed assolutamente trascurabile, il solo *quantum* (ovvero la percorrenza chilometrica, stante la rendicontazione di un chilometraggio lievemente superiore a quello effettivamente percorso e con un danno patito dall'azienda non superiore a poche decine di euro).

In secondo luogo, quanto alla contestata reticenza nello specificare il luogo di effettivo domicilio ai fini della corretta liquidazione del “concorso spese”, trattasi di una atteggiamento dolosamente reticente che si va ad innestare su un errore degli uffici amministrativi della *Banca*, protrattosi per anni, a fronte di un domicilio in *Civitanova* che il *lavoratore* non ha mai occultato, tanto da aver richiesto un mutuo per l'acquisto di tale abitazione alla *Banca* stessa. Non assume rilievo la dedotta circostanza secondo cui gli uffici deputati all'amministrazione del personale non interagiscono con quelli che trattano con la clientela l'erogazione di prestiti e mutui, atteso che ciò che rileva è esclusivamente che il dipendente (che non può certo rispondere della carenza di dialogo tra le varie articolazioni organizzative della Banca) non abbia tenuto una condotta oggettivamente tesa a tenere occultato all'azienda il suo domicilio in *Civitanova Marche* per lucrare illegittimamente sui rimborsi spese. Risulta del resto incontestato che le somme erogate mensilmente a titolo di “concorso spese” erano state, sino al momento della contestazione, validate e liquidate dall'azienda, che aveva provveduto a riconoscerle mensilmente al dipendente, ingenerando in lui il verosimile affidamento che la modalità adottata fosse quella corretta, e comunque che la stessa fosse tacitamente accettata dalla Banca, a testimonianza del fatto che non vi è

prova univoca che la sua reale intenzione fosse quella di occultare all'azienda il compimento di un comportamento astrattamente illegittimo od anche soltanto scorretto.

Così stando le cose, ferma restando la astratta censurabilità dell'atteggiamento reticente tenuto, non si ritiene che nel caso concreto i comportamenti contestati possano giustificare la misura del licenziamento *ad nutum* ex art.44 lett. E) del C.C.N.L. ABI, non ravvisandosi comportamenti di gravità tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Orbene, costituisce principio consolidato in giurisprudenza, in materia di valutazione della adeguatezza della massima sanzione espulsiva rispetto ai fatti contestati, quello secondo cui il licenziamento, quale massima sanzione disciplinare, deve conseguire ad illeciti di proporzionata gravità e non a fatti che, oltre ad arrecare un tenue danno patrimoniale al datore di lavoro, non siano destinati verosimilmente a ripetersi una volta contestati e seguiti da una sanzione disciplinare conservativa, e che perciò interrompono in modo non irreparabile il nesso fiduciario che è alla base del rapporto di lavoro (Cass. civ., sez. lav., 25 maggio 1995, n. 5735; Cass. civ., sez. lav., 25 maggio 1995, n. 5753). Alla stregua di tale principio, va quindi effettuato un giudizio di proporzionalità tra la gravità del fatto contestato e l'entità della sanzione applicata, prendendo le mosse, da un lato, dagli elementi di fatto emersi in concreto nel caso di specie e, dall'altro, dalla pregnanza dell'elemento intenzionale del lavoratore nel porre in essere la violazione. Occorre cioè accertare in concreto se – in relazione alla qualità del singolo rapporto intercorso tra le parti, alla posizione che in esso abbia avuto il prestatore d'opera e, quindi, alla qualità e al grado del particolare vincolo di fiducia che quel rapporto comportava – la specifica mancanza commessa dal dipendente, considerata e valutata non solo nel suo contenuto obiettivo, ma anche nella sua portata soggettiva, specie con riferimento alle particolari circostanze e condizioni in cui è posta in essere, ai suoi modi, ai suoi effetti ed all'intensità dell'elemento psicologico dell'agente, risulti obiettivamente idonea a ledere, in modo grave, così da farla venir meno, la fiducia che il datore di lavoro ripone nel proprio dipendente e tale, quindi, da esigere sanzioni non minori di quelle massime, definitivamente espulsive (Cass. civ., 1 febbraio 1990, n. 659; Cass. civ., sez. lav., 22 marzo 1994, n. 2715).

In quest'ordine di concetti, ritiene la Corte che la situazione di fatto delineata all'esito dell'istruttoria svolta nella fase sommaria ed emergente dalla documentazione in atti, ha ad oggetto soltanto episodi circoscritti (a fronte di un percorso lavorativo ultradecennale nel quale il dipendente ha svolto l'attività lavorativa senza rilievi), concentrati in un lasso di tempo delimitato e privi di comprovata potenzialità lesiva.

Per quanto sopra, difformemente da quanto statuito dal primo Giudice nella sentenza impugnata, ritiene il Collegio che sussista una evidente ed inammissibile sproporzione tra l'infrazione contestata e la

massima sanzione espulsiva applicata. Infatti, la più grave delle sanzioni disciplinari viene fatta discendere, nella fattispecie, da comportamenti ben circoscritti (aventi incidenza esclusivamente sul trattamento economico accessorio), non caratterizzati da particolare potenzialità lesiva e non produttivi di un dimostrato e significativo pregiudizio economico all'azienda, e che quindi non appare tale da recidere irrimediabilmente il rapporto fiduciario tra le parti.

Deve dunque ritenersi che, con riferimento ai motivi di recesso cristallizzati nella lettera del 10 Novembre 2017 (e nella precedente contestazione degli addebiti), la massima sanzione espulsiva, per i motivi anzidetti, non è proporzionata all'effettivo disvalore dei fatti posti a suo fondamento. In difformità con quanto statuito dal primo Giudice, deve dunque ritenersi l'illegittimità del licenziamento impugnato, non essendo riscontrabile nella fattispecie un comportamento idoneo a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario costituente il presupposto fondamentale della collaborazione fra le parti nel rapporto di lavoro.

5.- Quanto agli effetti della pronuncia di illegittimità del licenziamento, pacifica la sussumibilità di *---* *S.p.A.* nell'ambito del regime della **c.d. tutela reale** (nessuna contestazione è stata sollevata sul punto), e ritenuta l'applicabilità al caso in esame dell'art. 18 L.300/1970, così come modificato dalla legge 92/2012, va dichiarata la risoluzione del rapporto di lavoro e va condannato il *---* *S.p.A.*, ai sensi del quinto comma della norma suddetta, al pagamento in favore di *---* di una indennità risarcitoria onnicomprensiva commisurata alla misura di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, tenuto conto della documentata sussistenza dei fatti contestati (e quindi della inapplicabilità del quarto comma), nonché in ragione della elevata qualifica professionale del dipendente, trattandosi di un Quadro Direttivo, e della considerevole durata dell'infrazione relativa al "*concorso spese*", indicativa di una marcata e reiterata intenzionalità nell'atteggiamento reticente.

Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, il reclamo va accolto per quanto di ragione, con le conseguenze meglio indicate in dispositivo.

Le spese di entrambi i gradi del giudizio (compresa la fase sommaria) seguono la regola generale della soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

La Corte di Appello di Ancona, Sezione Lavoro e Previdenza, definitivamente pronunciando sull'appello proposto avverso la sentenza n°315/2022 emessa dal Tribunale di Ascoli Piceno, in funzione di giudice del lavoro, in data 16.12.2022, *contrariis reiectis*, così decide:

- in parziale accoglimento del reclamo, **dichiara** illegittimo, per carenza di giusta causa, il licenziamento intimato dalla [redacted] S.p.A. (oggi [redacted] S.p.A.) a [redacted] in data 10 Novembre 2017 e, ai sensi dell'art.18 quinto comma L.300/1970, **dichiara** risolto il rapporto di lavoro intercorso tra le parti e **condanna** il [redacted] S.p.A. al pagamento in favore di [redacted] di una indennità risarcitoria nella misura di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla maturazione del credito al saldo;
- **condanna** il [redacted] a rifondere alla parte reclamante le spese dei due gradi del giudizio, che liquida, per il primo grado, in complessivi €.9.000,00 (di cui €.5.000,00 per la fase sommaria ed €.4.000,00 per la fase di opposizione), e, per il secondo grado, in complessivi €.6.000,00, oltre spese generali nella misura del 15% del compenso totale per la prestazione (art.2 D.M.10.03.2014), I.V.A. e C.A.P..

Così deciso nella camera di consiglio tenutasi in data 27 Aprile 2023.

IL PRESIDENTE est.

Luigi Santini

(Atto sottoscritto digitalmente)