

R. G. n. 2001/2009



REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI POTENZA

SEZIONE LAVORO

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
DISPOSITIVO CON MOTIVAZIONE CONTESTUALE

il Giudice del lavoro dr. Leonardo Pucci, pronunciando

SENTENZA

nella causa promossa da:

CONTRO

Oggetto: licenziamento per giusta causa

il Giudice, visto l'art. 429 c.p.c.,

A) respinge il ricorso;

B) condanna parte ricorrente al pagamento in favore del resistente delle spese di lite, liquidate in complessivi euro 2.100,00 di cui euro 1.100,00 per onorari, oltre spese generali, IVA e CAP, con distrazione ove richiesto in atti.

Potenza, 15 maggio 2012

Il Giudice
dr. Leonardo Pucci

MOTIVAZIONE

Il ricorso non è stato accolto per le seguenti considerazioni:

A) parte ricorrente (già dipendente della società resistente, con mansione di responsabile dell'Ufficio Postale di Viggiano) ha agito in giudizio per sentire dichiarare l'illegittimità del licenziamento in tronco intimatole dalla convenuta in data 5 agosto 2008 (doc. 3, fasc. ricorrente), in quanto: non vi sarebbe stata immediatezza della contestazione rispetto ai fatti addebitati, o meglio all'accertamento degli stessi da parte del datore di lavoro; la contestazione disciplinare ed il conseguente recesso sarebbero illegittimi per l'illeggibilità della sottoscrizione apposta ai due atti; circa i fatti contestati, quello inerente la timbratura del *badge* della Loiudice effettuata da altro collega non sarebbe alla prima imputabile; da tale fatto, inoltre, non sarebbe derivato alcun danno per la società resistente; l'asserito difetto di custodia dei del *badge* stesso non sarebbe sussistente; in ogni modo, anche se taluno dei fatti contestati dovesse risultare effettivamente verificatosi, non vi sarebbe il rispetto del principio di proporzionalità tra inadempimento della lavoratrice e la sanzione irrogata.

Di conseguenza ha domandato al giudice la reintegrazione sul posto di lavoro, con il conseguente risarcimento del danno, oltre interessi e rivalutazione.

Si costituiva la società Poste Italiane S.p.A., contestando nel merito la domanda della Loiudice, insistendo per l'accertamento dei fatti contestati alla ricorrente e per la loro gravità, tale da giustificare l'irrogazione della sanzione espulsiva.

B) Dalle allegazioni delle parti è possibile ricostruire i seguenti fatti come non contestati: la mattina del giorno 31 marzo 2008 un dipendente dell'U.P. di Viggiano, già presso il luogo di lavoro intorno alle 7.30/7.45 avrebbe richiesto l'intervento di una pattuglia dei Carabinieri, in quanto allarmato dal suono di un allarme proveniente dall'interno dell'ufficio postale.

Dopo che gli Agenti intervenuti hanno escluso qualsiasi tipo di pericolo, il dipendente sig. Vigliaturo avrebbe chiamato telefonicamente la ricorrente (non presente in ufficio in quel momento) e, poi, avrebbe timbrato tutti i *badges* degli altri colleghi (oltre al suo), alla presenza del Maresciallo Guttoriello.

La ricorrente, infine, sarebbe arrivata all'ingresso principale dell'U.P., intorno alle 8.10/8.15 e immediatamente dopo sarebbe arrivato anche un altro collega.

C) Partendo da questi dati fattuali pacifici, secondo la ricostruzione della ricorrente, la decisione di lasciare i *badges* all'interno dell'ufficio sarebbe stata presa di comune accordo da tutti i dipendenti, con la finalità di evitare di smarrire tale tessera, ma certamente non vi era alcun accordo (né esplicito, né tacito) tra gli addetti all'ufficio, avente l'obiettivo di falsificare gli orari di ingresso dei dipendenti (ad esempio, prevedendo che solo uno di essi arrivasse all'orario di apertura e timbrasse anche i cartellini degli altri colleghi).

In realtà, infatti, il sig. Vigliaturo avrebbe agito autonomamente, preso da uno stato di agitazione e confusione, dovuto alla particolarità degli eventi accaduti la mattina del 31 marzo 2008.

Sempre secondo la Loiudice, inoltre, la stessa sarebbe arrivata, in ogni modo, alle 8 di mattina, anche se passando prima per il piano inferiore al fine di disattivare l'allarme e, dunque, non vi sarebbe stata nemmeno la necessità di falsare il suo orario di arrivo. Oltretutto, nessun danno potrebbe dirsi verificato in capo alla società datrice di lavoro, anche perché la stessa ricorrente, ad esempio, non ha chiesto alcun compenso per il lavoro straordinario di quel giorno.

Al contrario, per la parte datoriale, la circostanza che il *badge* della ricorrente fosse, come da lei dichiarato, riposto in un cassetto (con la conseguenza che il collega non avrebbe agito di impulso, ma in maniera calcolata e consapevole) e che la stessa ricorrente non abbia successivamente relazionato la Filiale sui fatti accaduti, implicherebbe la sussistenza degli addebiti così come integralmente contestati.

D) Per quanto concerne proprio i fatti contestati, gli stessi, in sostanza consistono nell'aver lasciato incustodito il *badge* aziendale, di averlo posto all'interno dell'U.P., di non aver fatto osservare ai dipendenti le norme sugli orari e sulla custodia dei *badges*, di non aver informato i superiori degli avvenimenti accaduti la mattina del 31 marzo 2008 (doc. 2, fasc. ricorrente, doc. 9, fasc. resistente).

In via preliminare, non può essere condivisa l'eccezione di carenza di immediatezza avanzata da parte ricorrente.

Infatti, se è vero che dalla condotta poi contestata (avvenuta il 31 marzo 2008) alla lettera di contestazione (del 7 luglio 2008) sono trascorsi circa tre mesi e mezzo, è altrettanto vero che la certa notizia dei fatti alla società datrice di lavoro è intervenuta solo nel mese di maggio 2008, dopo le note dei Carabinieri di Viggiano e gli articoli apparsi su alcuni quotidiani locali (cfr., doc. 3, 4 e 5, fac. Resistente).

In quest'ottica, considerando la dimensione dell'impresa "Poste", considerando che proprio a fine maggio risultano acquisite alla Filiale di Potenza le dichiarazioni della ricorrente (nonché dell'altro dipendente sig. Vigliaturo, cfr., doc. 7 ed 8, fasc. resistente), non pare proprio che la contestazione possa dirsi non immediata (cfr., ad esempio, Cassazione civile, sez. lav., 01/07/2010, n. 15649: *«In tema di licenziamento per giusta causa, l'immediatezza della comunicazione del provvedimento espulsivo rispetto al momento della mancanza addotta a sua giustificazione, ovvero rispetto a quello della contestazione, si configura quale elemento costitutivo del diritto al recesso del datore di lavoro, in quanto la non immediatezza della contestazione o del provvedimento espulsivo induce ragionevolmente a ritenere 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 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, restando comunque riservata al giudice del merito la valutazione delle circostanze di fatto che in concreto giustifichi o meno il ritardo. (Nella specie, relativa ad una asserita falsificazione della sottoscrizione di una ricevuta di lettera raccomandata, la S.C. ha confermato la sentenza che aveva dichiarato l'illegittimità della sanzione disciplinare irrogata dopo due anni dalla conoscenza dei fatti, ritenendo irrilevante il rinvio a giudizio del lavoratore per i medesimi fatti)»*).

In altre parole, per un fatto che, laddove accertato, può senza dubbio ritenersi grave per le modalità con le quali è venuto alla luce (intervento dei Carabinieri) e con le quali si è estrinsecato (timbratura di tutte le tessere marcatempo da parte di un unico dipendente), un tempo complessivo di meno di un mese dalla prima conoscenza dei fatti alla definitiva contestazione, per

svolgere le opportune indagini sembra un tempo ragionevole e congruo, tale, in ogni modo, da escludere la possibilità di interpretarlo come rinuncia implicita del datore all'esercizio del potere disciplinare (cfr., Cassazione civile, sez. lav., 08/03/2010, n. 5546: «*Nel licenziamento per giusta causa, il principio dell'immediatezza della contestazione dell'addebito 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 sia molto laborioso e richieda uno spazio temporale maggiore, e non potendo, nel caso in cui il licenziamento sia motivato dall'abuso di uno strumento di lavoro, ritorcersi a danno del datore di lavoro l'affidamento riposto nella correttezza del dipendente, o equipararsi alla conoscenza effettiva la mera possibilità di conoscenza dell'illecito, ovvero supporre una tolleranza dell'azienda a prescindere dalla conoscenza che essa abbia degli abusi del dipendente. In ogni caso, la valutazione della tempestività della contestazione costituisce giudizio di merito, non sindacabile in cassazione ove adeguatamente motivato. (Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza impugnata, che, in riferimento al licenziamento di un dipendente di un'azienda telefonica determinato dall'uso scorretto del telefono cellulare di servizio, consistito nell'invio di decine di migliaia di «sms», aveva escluso l'intempestività della contestazione, intervenuta a pochi mesi di distanza dall'inizio delle necessarie verifiche, le quali avevano richiesto l'esame di complessi tabulati e prospetti, al fine di distinguere il traffico telefonico di servizio da quello illecito)»).*

Sempre in via preliminare, non è fondata l'eccezione di illegittimità della contestazione e del recesso per illeggibilità della sottoscrizione, in quanto, anche dalle difese della stessa ricorrente nel procedimento disciplinare, si evince che la Loiudice non ha mai avuto alcun dubbio sulla provenienza e riferibilità a Poste Italiane degli atti impugnati nel presente giudizio, né, tantomeno, vi è stata una lesione del diritto di difesa della ricorrente.

E) Nel merito degli addebiti, come visto, questi ultimi si sostanziano in tre principali condotte imputate alla ricorrente: mancata custodia del *badge* personale; alterazione dell'inizio dell'attività lavorativa; omissione degli obblighi gravanti sul responsabile dell'Ufficio Postale, in particolare circa il rispetto della disciplina sull'utilizzo dei *badges* e le informative alla superiore Filiale di Potenza.

Con riferimento all'alterazione dell'orario di lavoro, deve rilevarsi come, in realtà, tale condotta sia stata pacificamente posta da un soggetto diverso rispetto alla ricorrente.

In un tale contesto, paiono corrette le difese della signora Loiudice circa l'impossibilità di imputare tale condotta alla stessa ricorrente, laddove non sia raggiunta una prova in ordine ad un accordo tra la stessa ed il collega, al fine di alterare l'orario di entrata dei dipendenti (per mezzo della timbratura del *badge* altrui).

Se, dunque, può certamente convenirsi che un tale comportamento potrebbe essere considerato un inadempimento talmente grave da giustificare il licenziamento in tronco e ciò a prescindere da eventuali danni patrimoniali subiti da Poste Italiane, rimanendo perciò indifferente che la ricorrente non abbia richiesto compensi per lo straordinario (cfr., Cassazione civile, sez. lav., 07/12/2010, n. 24796: «*La timbratura del cartellino marcatempo per conto di una collega non presente sul luogo di lavoro, evidenziando l'intento di trarre in inganno il datore di lavoro, lede irrimediabilmente il vincolo fiduciario caratterizzante il rapporto, giustificando il recesso per giusta causa*»; cfr., per il merito, Corte appello Torino, 18/07/2005: «*La falsificazione della timbratura della cartolina orologio è fatto, in sé, di gravità tale da giustificare la sanzione espulsiva e, ai sensi dell'art. 33, lett. G, c.c.n.l. applicato, non richiede la concretizzazione di un danno economicamente valutabile per integrare la fattispecie sanzionata*»), altrettanto sicuramente una simile automaticità non deve essere riconosciuta laddove non sia raggiunta la specifica prova di un accordo tra i dipendenti.

Nel caso di specie, al di là delle dichiarazioni dei soggetti interessati, poco attendibili per le conseguenze che potrebbero avere a loro carico e, quindi, a prescindere da quanto dichiarato in sede testimoniale (cfr., teste Vigliaturo – ud. 23.6.2010: «*Dopo aver chiamato la ricorrente, ho timbrato quattro cartellini, non perché fossi d'accordo con i dipendenti titolari dei cartellini, ma perché preso da agitazione a causa dell'intervento delle Forze dell'ordine oltretutto armate*»; teste Grossud – ud. 20.4.2011, entrambi con procedimenti in corso per i medesimi fatti), non vi sono prove certe che dimostrino un accordo tra i dipendenti, in base al quale il Vigliaturo avrebbe timbrato i *badges* degli altri proprio al fine di alterare il loro orario di entrata.

In tal senso militerebbe soltanto il fatto che tutti i dipendenti lasciassero i cartellini all'interno dell'ufficio, con una motivazione probabilmente anche poco credibile (timore di smarrire la tessera, cfr., teste Groassud, cit.: *«lasciavamo i badge in ufficio, per evitare di dimenticarlo a casa o altrove. Io ricordo di averlo anche perso una volta, circa un mese prima. Lo facevamo pressoché tutti convenendo sul fatto che fosse più comodo»*), o, in ogni modo, decisamente generica, nonché il fatto che, successivamente all'episodio del 31 marzo, la ricorrente, in qualità di responsabile dell'ufficio non abbia fatto alcun tipo di rapporto.

Ma simili comportamenti, senza altri riscontri possono avere diverse spiegazioni (quali, ad esempio, la stessa motivazione addotta con riferimento alla custodia, nonché il timore di rappresentare alla Filiale un accadimento spiacevole come quello avvenuto, per quanto riguarda l'omessa informativa) e, dunque, allo stato degli atti, non può essere addebitata alla ricorrente l'alterazione del suo orario di entrata nel giorno 31 marzo 2008.

Di conseguenza, rimane irrilevante la scansione temporale di quella mattina, così come la circostanza che la ricorrente sia arrivata o meno in ritardo anche se, sul punto, a prescindere dalla testimonianza del Maresciallo Guttoriello (ud. 1.12.2011: *«Posso riferire che vi è un ingresso sul lato e posto su un piano inferiore rispetto al principale. Posso anche riferire che tutta la struttura era stata appena ispezionata da noi e le porte risultavano chiuse, posso altresì confermare che la ricorrente arrivò con la propria autovettura percorrendo viale della Rinascita che è la via principale di Viggiano e che conduce alla piazzola antistante l'ingresso superiore (principale) dell'Ufficio postale, non ricordo di aver sentito un rumore di auto provenire dalla strada che conduce all'ingresso inferiore. Escludo che la ricorrente abbia effettuato la svolta come indicata nella foto 10f, quindi che provenisse dalla strada inferiore e non da viale della Rinascita, rispetto al quale viale non ricordo se provenisse da destra o da sinistra rispetto al mio punto di osservazione»*), che si presenta lucida e attendibile, non appare credibile la ricostruzione della ricorrente, la quale, allertata dalla telefonata del collega si sarebbe recata presso l'ufficio e, pur sapendo o in ogni modo vedendo l'intervento dei Carabinieri (così teste Rocco – ud. 1.12.2011, la quale ha riferito che la macchina dei Carabinieri era già sul posto ed in vista all'arrivo della Loiudice: *«Fu allora che ho visto la ricorrente in macchina assieme al coniuge, la macchina si*

arrestò vicino a me ed ho visto la ricorrente scendere dall'auto e dirigersi di corsa verso la strada che scende e porta all'ingresso inferiore dell'Ufficio postale, ci salutammo di fretta anche perché si sentiva l'allarme delle poste le chiesi cosa fosse accaduto, non mi rispose, parlai con il marito il quale mi spiegò che anche durante la notte era suonato l'allarme, poi la ricorrente è tornata su a piedi dopo 5/10 minuti e si è diretta verso l'ingresso principale andando incontro alla macchina dei Carabinieri che già era sul posto (ingresso principale) fin dal principio»), prima di recarsi ai piani dell'ufficio, sarebbe andata al piano terra per disattivare l'allarme.

F) Circa gli ulteriori addebiti, deve essere rimarcato il ruolo della ricorrente all'interno dell'Ufficio Postale di Viggiano e, conseguentemente, all'interno dell'intero organico della Filiale di Potenza.

La signora Loiudice, infatti, era la responsabile dell'U.P. e, come tale, non può certo essere considerata alla stessa stregua degli altri addetti all'ufficio stesso.

In altre parole, seguendo anche la contrattazione collettiva di settore e l'inquadramento della ricorrente (livello B: «*Lavoratori che in possesso di conoscenze specialistiche svolgono funzioni inerenti attività tecnico/specialistiche ovvero funzioni di gestione, guida e controllo con responsabilità di un gruppo di lavoratori, con facoltà di decisione nell'ambito di un'autonomia funzionale circoscritta da direttive superiori, norme o procedure aziendali, idonee anche a supportare i processi decisionali*»), in particolare con il ruolo di *Supervisor* cioè di quei «*Lavoratori che, in diversi ambienti organizzativi aziendali, sono responsabili della gestione di risorse umane e rispondono direttamente degli obiettivi del gruppo assegnati dall'Azienda; fungono da punto di riferimento professionale supportando il gruppo di persone coordinate nello svolgimento delle attività e ripartiscono le attività rispetto ai carichi di lavoro; rilevano le esigenze formative/addestramento del team seguito, in relazione a nuovi prodotti, servizi, procedure*»), nel momento stesso in cui quest'ultima riveste un ruolo apicale, non può giustificare le sue condotte attraverso una mancata conoscenza degli atti e delle disposizioni, anche interni, della società datoriale.

Ne consegue che, se Poste Italiane S.p.A. ha una politica specifica circa la conservazione e l'utilizzo dei *badges* e sulle modalità di accesso sul posto di

lavoro da parte dei dipendenti, non può la ricorrente lamentare che una delle circolari aventi ad oggetto tali aspetti sia stata emanata prima dell'assunzione del suo incarico di responsabilità, dovendo giocoforza ritenere che un responsabile di un Ufficio, che ha, come visto, obblighi e poteri circa il coordinamento del personale e la responsabilità delle stesse risorse umane, abbia anche il dovere di informarsi su tutti gli aspetti che ineriscono questo tipo di gestione.

Alla luce di ciò, provata la sussistenza della normativa interna sull'utilizzo dei cartellini (cfr., doc. 14 e 15, fasc. resistente), nonché la diffusione effettiva del contenuto di tali disposizioni (cfr., teste Santalucia – ud. 15.7.2010; teste Narciso – ud. 15.7.2010: *«All'epoca la Direzione provinciale, tramite il servizio risorse umane diramava le circolari a tutti i direttori degli UP in forma cartacea. Se il contenuto della circolare interessava tutto il personale dipendente, il responsabile del singolo UP veniva invitato a portarlo a conoscenza dei singoli dipendenti a volte con ritiro di firma sulla circolare. La circolare del gennaio 2005 era una di quelle interessanti i singoli dipendenti ed inoltre essendo un'innovazione di un certo rilievo sicuramente sarà stata oggetto di approfondimento in di riunioni periodiche con i direttori degli Uffici»*) e la dichiarazione della ricorrente stessa in ordine alla conoscenza di detta regolamentazione (cfr., doc. 7 cit., fasc. resistente), sarebbe stato onere della Loiudice applicare alla lettera la normativa in parola e, soprattutto farla rispettare agli altri addetti.

Nel caso di specie, allora, sussiste il contestato inadempimento da parte della ricorrente, la quale avrebbe dovuto custodire in maniera diversa il proprio tesserino e proibire agli altri dipendenti di tenere il loro badge all'interno dell'ufficio postale durante la notte.

Ovviamente è ragionevole ritenere che le aspettative del datore circa il rispetto delle prescrizioni suddette siano alte con riferimento al soggetto responsabile dell'U.P., così come è congruo ritenere più grave la violazione lamentata se commessa da quest'ultimo, piuttosto che da un normale addetto all'ufficio.

Inoltre, proprio i fatti accaduti in data 31 marzo 2008 danno la dimensione delle potenziali conseguenze dell'inottemperanza alle disposizioni aziendali, con il discredito caduto sull'ufficio postale per fatti che potrebbero nascondere pratiche lavorative sicuramente biasimabili, nonché sul rischio che alcuni dipendenti

approfittino della libertà concessa per alterare davvero gli orari di entrata ed uscita.

G) Ma la condotta della Loiudice si presenta inadempiente anche sotto il profilo della mancata informativa nei confronti della Filiale di Potenza.

Non è possibile condividere la tesi della ricorrente, secondo cui non vi sarebbe stata alcuna comunicazione o informazione alla Filiale in quanto il fatto non sembrava di gravità tale da necessitare un'attivazione in tal senso.

Infatti, è proprio di un ruolo con autonomia meramente funzionale il dover relazionare su fatti di una certa importanza, tra i quali sicuramente rientra non tanto un intervento delle Forze dell'Ordine, quanto piuttosto la notizia che un dipendente abbia, per dolo o colpa, timbrato i cartellini di altri colleghi, oltretutto non presenti in ufficio, circostanza conosciuta dalla stessa ricorrente, come si evince dalle sue allegazioni.

Analizzando le due violazioni accertate e considerando la responsabilità (solo indiretta) della ricorrente anche per quanto concerne l'alterazione dell'orario di entrata (evenienza che non sarebbe accaduta se la Loiudice avesse fatto rispettare le prescrizioni in materia di utilizzo e custodia dei *badges*), l'impianto delle contestazioni effettuate dall'azienda viene confermato (con le precisazioni sopra sviluppate, inerenti la timbratura dei cartellini e l'asserito accordo fra i dipendenti) e, quindi, il piano dell'indagine di deve spostare sul giudizio di proporzionalità tra sanzione e condotta del lavoratore.

In merito a tale aspetto, giova evidenziare come i fatti contestati ed accertati in questa sede non rientrino in maniera puntuale in alcuna delle esemplificazioni previste nella contrattazione collettiva (cfr., doc. 15, fasc. ricorrente, doc. 13, fasc. resistente), pur essendo riconducibili in generale al disposto di cui all'art. 54 del CCNL di settore del 2007 (in particolare nelle lettere a), b) e h): *«Il dipendente è tenuto ad osservare le norme del presente contratto nonché le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dalla Società. Inoltre, in ossequio ai principi enunciati negli artt. 2104 e 2105 del codice civile, deve tenere un comportamento disciplinato e rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle attività assegnategli, ed in particolare: a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dalla Società per il controllo delle presenze; b) svolgere con assiduità, diligenza e spirito di collaborazione, le attività assegnategli; [...]; h)*

osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali della Società da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee alla Società nei locali non aperti al pubblico»).

Peraltro, per il giudizio di proporzionalità, per quanto concerne la sanzione del recesso in tronco, occorre analizzare in maniera rigida l'importanza dell'inadempimento del lavoratore che, per quanto riguarda il contratto di lavoro si atteggia in modo ancor più restrittivo di quanto avviene in generale (cfr., Cassazione civile, sez. lav., 27/07/2009, n. 17431: *«In tema di licenziamento individuale per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto e a tutte le circostanze del caso, dovendosi a riguardo considerare la circostanza che, a tutela del lavoratore, il suo inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" di cui all'art. 1455 c.c.»*).

Certo non è dirimente la presenza di danni patrimoniali (ingenti) a carico del datore (cfr., ad esempio, Cassazione civile, sez. lav., 02/11/2011, n. 22692), ma si deve indagare se il comportamento tenuto sia tale da minare in maniera definitiva il rapporto fiduciario con il datore di lavoro, in particolare dal punto di vista delle sue aspettative per l'eventuale prosieguo del rapporto tra le parti.

Partendo dal fatto che la ricorrente avrebbe dovuto essere il *«punto di riferimento professionale»* dell'azienda nell'Ufficio Postale di Viggiano e, in tale qualità avrebbe dovuto avere la responsabilità delle risorse umane e degli obiettivi dell'ufficio stesso, le condotte accertate sono dirette proprio ad intaccare il rapporto fiduciario su aspetti fondamentali, quali la conoscenza trasparente di ciò che accade nel singolo ufficio e la gestione delle risorse umane, tratti peculiari del ruolo ricoperto dalla Loiudice.

Parametrando, dunque, le violazioni commesse all'inquadramento della ricorrente, la sanzione espulsiva si pone come proporzionata alle condotte (cfr., Cassazione civile, sez. lav., 12/04/2010, n. 8641: *«In tema di licenziamento per giusta causa, la condotta del lavoratore deve essere valutata nel suo contenuto obbiettivo, con specifico riferimento alla natura e alla qualità del rapporto, al particolare vincolo di fiducia che esso implica per la posizione rivestita nel suo ambito dal prestatore di lavoro, al grado di affidamento richiesto per le mansioni*

ricoperte, nonché nella sua portata soggettiva in relazione alle circostanze del suo verificarsi, ai motivi che l'hanno determinato e alla intensità dell'elemento volitivo, che deve essere riferito anche all'ambito della relazione lavorativa e non solo ai profili meramente interiori. (Nella specie, relativa al licenziamento di un dipendente bancario, il quale, falsificando la firma della propria fidanzata sul presupposto del consenso di quest'ultima, aveva effettuato un prelievo indebito da un conto bancario, la S.C., in accoglimento del ricorso, ha annullato la decisione di merito che non solo aveva ommesso ogni considerazione sui profili oggettivi, ossia sul ruolo ricoperto dal dipendente e sul correlato grado di affidamento richiesto dalla specifica posizione lavorativa ricoperta, ma anche sul piano soggettivo aveva preso in considerazione esclusivamente il profilo interno relativo alla relazione extralavorativa del lavoratore, del tutto ignorando l'aspetto prognostico del giudizio da formulare sulla potenziale futura compromissione dell'idoneità dello stesso all'esatto adempimento delle obbligazioni con la banca)», per il merito, cfr., Tribunale Piacenza, 13/09/2011: «In caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della valutazione della proporzionalità tra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione non l'assenza o la speciale tenuità del danno patrimoniale, ma la ripercussione sul rapporto di una condotta suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, in quanto sintomatico di un certo atteggiarsi del lavoratore rispetto agli obblighi assunti (Nel caso di specie, una dipendente di un istituto di credito veniva licenziata per giusta causa per aver ottenuto, in modo arbitrario e senza le necessarie autorizzazioni previste dalla normativa interna, agevolazioni inerenti il rilascio e l'utilizzo di carte di credito per sé e il proprio coniuge; il rigetto del reclamo ex art. 669 terdecies c.p.c. veniva disposto dal giudicante a nulla rilevando la circostanza che la reclamante avesse ripianato il proprio debito dopo la contestazione disciplinare)», essendo ragionevole ritenere che la società resistente non possa più fare concreto affidamento sulla ricorrente per la gestione di un Ufficio Postale, vista la tipologia di infrazioni commesse, le quali incidono proprio sul concetto di responsabilità funzionale (cfr., ancora, Cassazione civile, sez. lav., 29/10/2010, n. 22170: «In caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità tra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza

dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza»).

H) Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

Potenza, 15 maggio 2012

Il Giudice
Leonardo Pucci