

TRIBUNALE DI TORRE ANNUNZIATA

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il dott. Aldo Rizzo, in funzione di giudice del lavoro, esaminate le note difensive depositate dalle parti nei termini loro concessi (ossia entro il 16/3/2015), a scioglimento della riserva assunta all' udienza del 12/3/2015, ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

nella controversia promossa

DA

Barone Gianluca, rapp. e dif. dall' avv.to [REDACTED] con il quale elett.te
domicilia in [REDACTED] giusta procura in atti,

RICORRENTE

CONTRO

Findomestic Banca SpA, in persona del legale rapp. p.t., rapp. e dif. dall' avv.to
[REDACTED] con cui elett.te domicilia presso lo studio dell' avv.to [REDACTED] sito in
[REDACTED], giusta procura in atti,



RESISTENTE

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso ex art. 1 co. 48 e seguenti L. 92/2012 depositato il 21/11/14, Barone Gianluca ha convenuto Findomestic Banca SpA dinanzi al Tribunale di Torre Annunziata, assumendo di: a) essere stato dipendente della resistente dal 12/2/2007, con mansioni di consulente commerciale web credit e funzioni di

incaricato commerciale, presso l'unità operativa di Castellammare di Stabia; b) essergli state "comunicate" con lettera 21/7/2014 otto contestazioni disciplinari e la contestuale sospensione dal servizio; c) avere replicato con lettere 25/7 e 29/8/2014, quest'ultima in sede di audizione; d) avergli Findomestic Banca SpA mosso ulteriore addebito disciplinare con lettera 23/9/2014 con cui gli veniva contestato di avere "inviato dalla sua casella di posta elettronica aziendale un preventivo ad un potenziale cliente per il noleggio di un'imbarcazione, utilizzando uno strumento aziendale, per il perseguimento di finalità non connesse all'attività lavorativa presso Findomestic" in relazione al quale si è giustificato con lettera 23/9/2014; e) essere stato licenziato con lettera del 22/10/2014 avente efficacia dal 21/7/2014.

Contestata in diritto la decisione datoriale per mancata affissione nei luoghi di lavoro del codice disciplinare, per inesistenza di infrazioni disciplinari e per mancata proporzionalità del recesso datoriale alla realtà dei fatti, ha chiesto che il Tribunale annullasse il licenziamento condannando la società a reintegrarlo nel posto di lavoro ed a pagargli un risarcimento del danno pari ad € 2.800,00 mensili dal 21/7/2014 sino all'effettiva reintegrazione in servizio, oltre accessori di legge, regolarizzazione contributiva ed assicurativa e spese di lite.

Si è costituita Findomestic Banca SpA contestando le deduzioni avversarie e concludendo per il rigetto di tutte le domande attrici per infondatezza in fatto ed in diritto, con vittoria di spese.

Interrogate liberamente le parti, ammessa la prova, escussi i testi, è stata riservata la decisione, con concessione di un termine per note difensive.

La domanda va accolta nei sensi di seguito precisati.



Barone Gianluca, dipendente della convenuta dal 12/2/2007 con compiti di consulente commerciale web credit e sede in Castellammare di Stabia, era inquadrato nel terzo livello della terza area professionale del CCNL bancario; a tale qualifica sono assegnati i dipendenti che "sono stabilmente incaricati di svolgere, come il cassiere, attività caratterizzate da contributi professionali operativi e/o specialistici anche di natura tecnica e/o commerciale e/o amministrativa che richiedono applicazione intellettuale eccedente la semplice diligenza di esecuzione".

Al lavoratore sono state contestate, con lettere del 21/7/14 e del 23/9/14, otto specifiche infrazioni disciplinari (più l' integrazione di cui alla seconda missiva) nell'esecuzione del mandato affidatogli, che concretizzerebbero – secondo il datore di lavoro – la "giusta causa" per il recesso ad nutum e determinerebbero il venir meno dell' elemento fiduciario del rapporto in ragione della lesione che la condotta del ricorrente sarebbe stata in grado di provocare all' immagine dell' azienda e all' affidamento riposto dalla clientela nella lealtà e nella correttezza dei dipendenti della società.

Principio generale nell' ambito dei giudizi di impugnativa di licenziamento è quello secondo cui l' onere della prova in ordine alla legittimità del licenziamento è a carico del datore di lavoro.

In primo luogo va disattesa l' eccezione attorea di nullità dell' intero procedimento disciplinare per mancata affissione nei luoghi di lavoro del codice disciplinare, in quanto è risultato dall' istruttoria (vedi deposizione di [REDACTED]

TESTE "A" [REDACTED]

) che il predetto atto è sempre stato affisso presso la sede della resistente di Castellammare di Stabia, dove lavorava il ricorrente.

Passando all' esame delle contestazioni disciplinari, va osservato che il datore di lavoro ha contestato al lavoratore di avere interrogato la banca-dati dei clienti nel periodo dal 4 al 17 giugno 2014 per attingere notizie su 36 nominativi da consultare, in ordine ai quali il ricorrente non aveva competenza territoriale.

Questa circostanza è stata confermata in istruttoria dal testimone [REDACTED] "B", [REDACTED], responsabile della funzione [REDACTED] di Findomestic, il quale ha precisato di avere riscontrato ciò in base alle risultanze del sistema informatico. In realtà non è stata contestata la violazione di specifiche regole aziendali o di norme sulla privacy né è stato imputato al Barone un uso distorto della consultazione della banca-dati.

Il secondo addebito riguarda l' istruzione operata dal Barone di n. 165 pratiche di clienti non rientranti nella sua competenza territoriale. In 25 casi è poi risultato che il Barone ha trascritto sui sistemi informatici che altrettanti clienti si sarebbero recati presso la filiale di Castellammare di Stabia, consegnandogli direttamente la documentazione per l'istruzione della pratica senza invece risultare – in 12 casi – dalle registrazioni a sistema alcun appuntamento prefissato, come previsto dalle vigenti prassi aziendali.

La circostanza di fatto è stata confermata dal [REDACTED] "B" e l' altro testimone escusso, [REDACTED] "A" (responsabile della zona [REDACTED] di Findomestic), ha evidenziato che *"non devono esistere contatti informali tra i clienti e gli istruttori delle pratiche, in quanto tutto deve essere tracciato"*.

In realtà dalla stessa deposizione di [REDACTED] "B" si deduce che non esiste un vero e proprio limite territoriale dei dipendenti della convenuta a prestare una consulenza in materia di finanziamenti al consumo in favore di soggetti aventi residenza in comune diverso da quelli rientranti nell' ambito territoriale

della sede del lavoratore. Infatti il teste ha riferito che *"Il sistema relativo alla competenza territoriale è a carattere nazionale ... La richiesta è attivabile anche per consolle telefonica e la richiesta veniva smistata da un centralino. Quando si presenta un non-residente non v'è alcun vincolo, da parte del dipendente Findomestic, a non trattare la pratica"*. Né è stata indicata dal datore di lavoro alcuna disposizione interna che sancisca tale divieto. Del resto non è emerso che è necessario non ricevere eventuali clienti senza un appuntamento prefissato. Peraltro, quanto riferito sul punto in maniera generica dal ["A"] non è supportato da alcuno specifico divieto fissato da regole scritte della società aventi rilevanza interna.

Il terzo addebito riguarda l'effettuazione di approfondimenti da parte del Barone eseguiti, dietro richiesta di ["Y"] (suo collega in servizio presso la sede della resistente di Napoli), su 17 nominativi non titolari di posizioni accese presso Findomestic o società del gruppo.

["B"] ha confermato che è *"risultato dal sistema informatico che il Barone ha effettuato approfondimenti e valutazioni, dietro richiesta di ["Y"], senza quindi "che vi fosse motivo per eseguire indagini sul merito creditizio di detti soggetti"*.

["Y"] risulta tra l'altro avere inviato il 17/3/2014 un messaggio di posta elettronica alle ore 23,59 facendo utilizzo della casella di posta elettronica personale, con cui inoltrava al ricorrente la lista delle predette persone. E' poi risultato che sono state inserite dal Barone due richieste di finanziamento tra i predetti nominativi che, in seguito, venivano accolte.

Al riguardo, prima di tutto, va evidenziato che non risulta contestata un'attività resa fuori dall'ufficio o non registrata dal sistema informatico o realizzante un

9

abuso dei dati ovvero una violazione della privacy. Comunque lo scambio di note tra colleghi non risulta espressamente vietato da normative interne (almeno non sono allegare dalla convenuta), soprattutto al fine dell' identificazione di possibili clienti per eventuale concessione di finanziamento al consumo. Né è contestata l' eventuale istruzione non corretta delle pratiche.

Peraltro non acquista rilevanza disciplinare la corrispondenza intercorsa fra dipendenti fuori dell' orario di lavoro per scambio di notizie e informazioni riguardanti, come nel caso di specie, materia di lavoro.

Con il settimo addebito è stato imputato a Barone di avere rilasciato a [REDACTED] "Y", come risulta dai controlli informatici, *"atti di liberatoria per clienti non di competenza della filiale di Castellammare di Stabia, richiesti da un esponente della società Compass filiale di Nola"*. Questa circostanza, confermata dal testimone [REDACTED] "B" non è negata dal Barone.

Sul punto è da dire che tale comportamento non costituisce infrazione disciplinare, in quanto mero rilascio della liberatoria a clienti che avevano ricevuto un rifiuto di finanziamento da parte della convenuta. Né è stato evidenziato quale fosse l' interesse contrario di Findomestic.

Con l'ottavo addebito è stato contestato al Barone di essere titolare di una partecipazione pari al 40% del capitale di [REDACTED] "Z" Srl senza avere preventivamente chiesto l'autorizzazione prevista dall'art. 38 del CCNL e dalla circolare aziendale 1/2013. Con contestazione disciplinare integrativa del 23/9/2014, la resistente ha evidenziato al ricorrente di avere utilizzato la posta elettronica aziendale (in orario di lavoro) al fine di inviare un preventivo ad un potenziale cliente per il noleggio di una imbarcazione presumibilmente facente capo alla suddetta [REDACTED] "Z" Srl.

La circostanza è stata confermata dal testimone

"B"

L' art. 3, p. 4, della circolare 1/13 prodotta dalla resistente stabilisce quanto segue: *"un conflitto d' interesse è definito come una situazione nella quale, nell' esercizio dell'attività professionale, gli interessi del gruppo, dei suoi clienti e dei suoi dipendenti possono trovarsi direttamente o indirettamente in concorrenza fra loro. In tale definizione rientra, in particolare, il caso in cui un dipendente o collaboratore operi in ambito lavorativo per il soddisfacimento d' un interesse diverso da quello delle società del gruppo e dei suoi clienti, allo scopo di trarre un vantaggio personale"*. Nel caso di specie non esisteva la possibilità di alcun conflitto d' interesse, in quanto la soc. [redacted] "Z" [redacted] (identificata con il prodotto certificato camerale) si occupa di noleggio e locazione di imbarcazioni e natanti a vela, con e senza equipaggio, e la sua attività non ha alcun interesse all' oggetto di riferimento del finanziamento per prestiti al consumo, gestito dall' attuale resistente. Comunque il contenuto della mail incriminata (registrata nel sistema aziendale) non è un preventivo per il noleggio di una imbarcazione, ma una mera risposta ad una collega d' ufficio, che chiedeva informazioni per una gita familiare in costiera e per il costo di una barca. In ogni caso non si trattava di finanziamento di prestito al consumo, non c' era alcun interesse particolare del ricorrente collegabile all' attività professionale e, di conseguenza, il fatto per come realizzatosi (invio di una mail) non configura un abuso nell' utilizzo ordinario di mail.

Il ricorrente non nega l' esistenza dei fatti di cui agli addebiti 4 e 5, ossia l' accelerazione dell' iter di approvazione di alcune domande di finanziamento, tra cui quella del cliente [redacted] "X" [redacted] a cui non veniva successivamente erogato il finanziamento per verifica della falsità della busta paga del cliente, nonché la

modificazione di alcuni dati riferiti alla situazione finanziaria di clienti, come nel caso della pratica intestata a [REDACTED] "XX" [REDACTED], nella quale era stato inserito quale garante del finanziamento il nominativo del coniuge del cliente che invece, da successivi accertamenti, non risultava avere una posizione lavorativa.

Quanto all' addebito n. 4, ha sostenuto l' inconsistenza della contestazione, in quanto la consulenza a lui affidata si esauriva con il colloquio personale o semplicemente telefonico e la registrazione su apposito modulo dei dati con la documentazione portata dal cliente, per cui la risposta era quasi immediata. Del resto l' accelerazione avrebbe riguardato il controllo ed il placet relativo ad una pratica i cui documenti erano stati consegnati all' Agenzia di Napoli ma che in ogni caso era stata istruita dallo stesso Barone (vedi testimonianza [REDACTED] "B" [REDACTED]). Comunque non acquisiva rilevanza la "semi-approvazione" resa dall' istruttore della domanda, visto che la stessa doveva essere sempre (come è accaduto nel caso della pratica del sig [REDACTED] "X" [REDACTED] sottoposta al controllo del "Centro Studi" della resistente.

Riguardo all' addebito relativo alla posizione di [REDACTED] "XX" [REDACTED] (nulla hanno riferito i testi circa la contestazione riguardante [REDACTED] "XXX" [REDACTED]), il ricorrente ha affermato che il cliente, il quale aveva avuto respinta una prima volta la domanda di finanziamento solo per difetto di garanzia, si era presentato nuovamente presso di lui, offrendo la garanzia della retribuzione della moglie con vincolo del quinto sul suo stipendio in base alla busta-paga prodotta. Il Barone ha precisato che si era limitato a registrare le notizie e ritenere fondata la domanda di finanziamento con la garanzia proposta, non avendo possibilità di investigare sulla sussistenza del rapporto di lavoro e sulla veridicità della busta-paga e che la pratica era passata successivamente alla valutazione del separato gruppo, che aveva lo specifico compito di esaminarla e concedere

che aveva lo specifico compito di esaminarla e concedere eventualmente il finanziamento. Solo a seguito di tale approfondito accertamento presso il datore di lavoro, era verificata la falsità del documento prodotto, con rifiuto del prestito richiesto.

Tale ultima giustificazione è alla base pure della difesa rispetto alla contestazione n. 6, ossia di aver istruito 12 pratiche, i cui documenti presentati dai clienti sono poi risultati falsi. E' stato ribadito dal ricorrente anche nelle note finali che l'indagine veniva svolta proprio dal gruppo anti-frodi, che ha rinvenuto la falsità di alcuni documenti e che non gli era stato contestato alcun comportamento di correttezza nell'esercizio dei compiti di mera consulenza.

A supporto dell'esistenza della giusta causa di licenziamento, identificabile secondo la convenuta soprattutto nella negligenza riguardo al controllo dell'attendibilità e veridicità dei dati e documenti forniti dai clienti, il datore di lavoro ha contestato al ricorrente che l'indicatore di rischio, relativo alle pratiche di finanziamento da lui istruite, era il più elevato a livello della filiale e di polo e tra i più elevati a livello nazionale.

Tale aspetto è stato confermato dal teste "A" il quale ha riferito che la percentuale di rischio nelle pratiche del Barone era quasi il doppio rispetto a quella degli altri colleghi..

Al riguardo bisogna considerare la genericità delle affermazioni del teste e della contestazione disciplinare, in assenza di alcun dato statistico effettivamente allegato e prodotto dal datore di lavoro contestante e sul quale poter effettivamente operare verifiche ed accertamenti.

In ogni caso bisogna esaminare la posizione ed i compiti lavorativi del ricorrente per valutare l'eventuale giusta causa di licenziamento nella presunta



negligenza da parte del Barone riguardo al controllo dell'attendibilità e veridicità dei dati e documenti forniti dai clienti.

Non è in contestazione tra le parti che i compiti lavorativi del ricorrente consistessero nell'esame delle domande di finanziamento dei clienti e nell'istruzione della pratica anche in relazione all'esame della documentazione prodotta dal cliente.

Esaminate le Regole di sicurezza di Findomestic (prodotte dalla resistente), si ravvisa che *"una richiesta di finanziamento deve essere valutata da un addetto che non ha gestito l'acquisizione commerciale della stessa"* (art. 6.2). Dalla circolare n. 1/13 (prodotta sempre dalla convenuta), si riscontra che *"le unità dedicate al trattamento e gestione d'un rapporto/attività devono essere distinte da quelle che valutano/controllano l'attività stessa. In particolare, deve essere prevista una suddivisione di compiti tra i soggetti che assumono impegni e i soggetti cui è attribuita la responsabilità di emettere l'ordine di liquidazione/pagamento, previa verifica dell'impegno assunto"* (art. 5.1).

Quindi il ricorrente non ha mai concesso i finanziamenti, in quanto la sua attività era limitata all'istruzione della domanda, mentre il finanziamento era concesso sempre da altro organo aziendale, il quale aveva anche il compito specifico di operare un secondo controllo sulla veridicità della documentazione prodotta dal cliente dopo quello sommario effettuato dall'istruttore (c.d. Centro Studi, vedi testimonianza di [REDACTED] "B" [REDACTED]). E dalla deposizione del predetto testimone si deduce pure l'esistenza di un particolare ufficio della resistente preposto alla prevenzione frodi, che aveva l'incarico di verificare i dati, con approfondimento delle informazioni presso terzi proprio per accertare le eventuali frodi.



In ogni caso, dall' istruttoria espletata è emerso che il compito del ricorrente era quello di acquisire le richieste dei consumatori, con i dati personali e le garanzie offerte, da riportare su una apposita scheda, da trasmettere al gruppo di valutazione per il riconoscimento finale del finanziamento del prestito al consumo, senza poteri e mezzi di accertamento presso terzi; il compito del gruppo di valutazione, invece, era quello di verificare i dati, con approfondimento delle informazioni presso terzi per accertare le eventuali frodi e rifiutare le richieste non legittime.

Pertanto, non costituisce elemento tale da far venir meno la fiducia del datore di lavoro nei confronti del Barone, la scoperta da parte degli ulteriori organi addetti alla concessione del finanziamento della falsità di alcuni documenti prodotti da determinati clienti (12 casi secondo la contestazione disciplinare, oltre a quelli del "X" e del "XX") nelle pratiche istruite dal ricorrente e trasmesse per la concessione del finanziamento.

La giusta causa di licenziamento è nozione legale e il giudice non è vincolato dalle previsioni del contratto collettivo; ne deriva che il giudice può ritenere la sussistenza della giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile ove tale grave inadempimento o tale grave comportamento, secondo un apprezzamento di fatto non sindacabile in sede di legittimità se congruamente motivato, abbia fatto venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore; per altro verso, il giudice può escludere altresì che il comportamento del lavoratore costituisca di fatto una giusta causa, pur essendo qualificato tale dal contratto collettivo, in

9

11

considerazione delle circostanze concrete che lo hanno caratterizzato (Cass., nn. 25380/14, 25158/14).

Nella fattispecie al vaglio, alla luce delle emergenze istruttorie (soprattutto riguardo ai compiti del Barone ed all' organizzazione aziendale che prevedeva il controllo della documentazione anche da parte di organi appositamente deputati alla prevenzione delle frodi), va detto che non si configura una potenziale lesione dell' interesse pubblico alla sana e prudente gestione del credito (Cass., n. 7819/13), proprio perché non appaiono espressamente violate da parte del dipendente regole dettate a tutela di tali beni, tenendo presente il comportamento censurato sotto il profilo oggettivo e soggettivo.

E non appare la condotta contestata potenzialmente capace di porre in dubbio la futura correttezza dell' adempimento proprio perché gran parte delle contestazioni di cui alle missive del 21/7/14 e del 23/9/14 non acquistano rilevanza disciplinare mentre la restante parte riguarda sì un comportamento che potrebbe assumere rilevanza disciplinare se fosse dimostrata la malafede o l' evidente falsità dello stesso documento. Ed entrambi tali aspetti non hanno proprio costituito oggetto di contestazione.

Vero è che in tema di licenziamento per giusta causa, quando vengano contestati al dipendente diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare, pur dovendosi escludere che il giudice di merito possa esaminarli atomisticamente, attesa la necessaria considerazione della loro concatenazione ai fini della valutazione della gravità dei fatti, non occorre che l'esistenza della "causa" idonea a non consentire la prosecuzione del rapporto sia ravvisabile esclusivamente nel complesso dei fatti ascritti, ben potendo il giudice - nell' ambito degli addebiti posti a fondamento del licenziamento dal datore di lavoro



- individuare anche solo in alcuni o in uno di essi il comportamento che giustifica la sanzione espulsiva, se lo stesso presenti il carattere di gravità richiesto dall' art. 2119 c.c. (cfr. Cass., nn. 12195/2014, 14574/2013, 2579/2009).

Tuttavia, per le considerazioni esposte, gli addebiti della contestazione disciplinare contrassegnati dai nn. 1 – 2 – 3 – 7 e 8 sono privi di rilevanza disciplinare mentre quelli di cui ai nn. 4 – 5 e 6 sono da ritenere non idonei a far venire meno l' elemento fiduciario del datore di lavoro riguardo la futura correttezza dell' adempimento da parte del lavoratore.

Di conseguenza, il licenziamento impugnato è da considerare illegittimo sia nell' ambito di una visione atomistica che di una valutazione complessiva delle contestazioni disciplinari intimate al ricorrente.

Secondo la Cassazione (vedi sentenza n. 23669/14), il nuovo art. 18 ha tenuto distinta dal fatto materiale la sua qualificazione come giusta causa o giustificato motivo, sicché occorre operare una distinzione tra l' esistenza del fatto materiale e la sua qualificazione. La reintegrazione trova ingresso in relazione alla verifica della sussistenza/insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento, così che tale verifica si risolve e si esaurisce nell' accertamento, positivo o negativo, dello stesso fatto, che dovrà essere condotto senza margini per valutazioni discrezionali, con riguardo alla individuazione della sussistenza o meno del fatto della cui esistenza si tratta, da intendersi quale fatto materiale, con la conseguenza che esula dalla fattispecie che è alla base della reintegrazione ogni valutazione attinente al profilo della proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità del comportamento addebitato.



Nella fattispecie al vaglio è evidente (e non è contestata dal lavoratore) la sussistenza dei fatti materiali posti a base delle contestazioni disciplinari per cui è stato irrogato il licenziamento. Oltre un generico richiamo nelle note illustrative, il ricorrente non ha allegato che i fatti contestati rientrano tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi. Né è stata prodotta previsione pattizia di riferimento per un' eventuale verifica.

Sempre secondo la Cassazione (vedi sentenza n. 23669/14), *"deve osservarsi che la L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 4 accomuna le ipotesi di giusta causa e giustificato motivo, escludendone gli estremi per insussistenza del fatto contestato, ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi, ovvero dei codici disciplinari applicabili, e che il comma 5 prevede, nelle altre ipotesi in cui venga accertato che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, la risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e la condanna del datore di lavoro al pagamento di un' indennità risarcitoria onnicomprensiva, determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell' ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all' anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell' attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione al riguardo.*

Il legislatore della riforma introduce, nella sostanza, due distinti regimi di tutela per ipotesi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo dichiarato illegittimo.



Il primo regime, come già detto, viene in considerazione nelle sole tassative ipotesi in cui il giudice accerti che il fatto (che ha dato causa al licenziamento) non sussiste, ovvero nel caso in cui ritenga che il fatto rientri nelle condotte punibili con una sanzione conservativa, sulla base delle disposizioni del contratto collettivo applicato, ovvero dei codici disciplinari applicabili alla fattispecie in esame.

Nelle suddette ipotesi continua ad applicarsi la tutela reintegratoria, unitamente a quella risarcitoria, con detraibilità dell' aliunde perceptum e dell' aliunde percipiendum.

Il secondo regime, disciplinato dal nuovo comma 5 dell' art. 18 Stat. Lav., si applica nelle c.d. altre ipotesi in cui emerge in giudizio che non vi sono gli estremi integranti la giusta causa o per il giustificato motivo soggettivo, con esclusione delle ipotesi di licenziamento adottato in violazione delle regole procedurali previste dalla L. n. 300 del 1970, art. 7.

In tale secondo caso è applicabile la sola tutela risarcitoria.

Un terzo regime, per il quale vige anche la sola tutela risarcitoria, viene, poi, in considerazione nell' ipotesi di violazione delle regole procedurali previste dalla L. n. 300 del 1970, art. 7."

Non v' è dubbio che, alla stregua della disciplina richiamata, l' ipotesi in questione vada correttamente inquadrata nelle fattispecie contemplate nel secondo regime, considerata l' esistenza dei fatti materiali posti a base delle contestazioni disciplinari per cui è stato irrogato il licenziamento e della non riconducibilità espressa degli stessi ad una sanzione conservativa prevista dalla fonte collettiva applicabile.



Pertanto, nella fattispecie al vaglio, va dichiarato risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condannato il datore di lavoro al pagamento in favore dell' istante di un' indennità risarcitoria onnicomprensiva pari a dodici mensilità dell' ultima retribuzione globale di fatto (vedi busta paga ottobre 2014 riportante un importo di competenza al lordo pari ad € 2.237,92 con un calcolo della retribuzione ordinaria per 30 giorni), tenuto conto dell' anzianità del lavoratore e soprattutto del comportamento tenuto dal ricorrente nell' ambito dell' intera vicenda che ha condotto alla risoluzione del rapporto.

L' indennità risarcitoria andrà maggiorata con gli accessori calcolati come per legge.

Spese secondo soccombenza.

P.Q.M.

a) accoglie la domanda per quanto di ragione e, per l' effetto, accertata l' illegittimità del licenziamento irrogato dalla società resistente a Barone Gianluca con lettera del 22/10/2014, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna la Findomestic Banca SpA, in persona del legale rapp. p.t., al pagamento in favore del ricorrente di un' indennità risarcitoria onnicomprensiva pari a dodici mensilità dell' ultima retribuzione globale di fatto come da busta paga ottobre 2014 (pari ad € 2.237,92), oltre accessori calcolati come per legge;

b) condanna la Findomestic Banca SpA, in persona del legale rapp. p.t., al pagamento in favore delle spese di lite, pari ad € 2.300,00, oltre ulteriori oneri accessori come per legge.

Si comunichi.

Torre Annunziata, 25/3/2015

IL CANCELLIERE
Solange Quartuccio

Depositato in Cancelleria
il 25.3.2015
Il Cancelliere
Solange Quartuccio

Il Giudice del lavoro
IL GIUDICE DEL LAVORO
Dr. Aldo Rizzo

15