Se la banca *fa la contestazione*

Perché abbia valore, il rilievo deve essere tempestivo e specifico

di Sofia Cecconi

Consulente legale Fabi nazionale

Domanda

Sono un dirigente sindacale della FABI e mi sono capitati alcuni casi in cui ho dovuto consigliare ed assistere lavoratori, dipendenti di istituti di credito, i quali si sono visti recapitare contestazioni disciplinari dopo un considerevole lasso di tempo – addirittura anni – dal verificarsi degli eventi contestati. Aggiungo che molto spesso tali contestazioni formano un «blocco» di oltre dieci cartelle all'interno delle quali risulta assai difficile per l'interessato muoversi, anche perché l'azienda non precisa mai la natura dell'inadempimento, limitandosi ad elencare le operazioni contestate. Vorrei sapere se, ed entro quali limiti, un tale comportamento aziendale possa ritenersi valido.

Lettera firmata

Fac simile domanda legali

Spett.le
La Voce dei Banca
Mensile di FABI - Federazione Autonoma Bancari Italiani
Via Tevere n. 46 - 00198 Roma

Data li .....

Il/La sig/ra/.e ..... iscritto/a alla FABI in tessera...), pone un quesito sul seguente argomento inerente al proprio rapporto di lavoro:

.....

Allega copia della normativa convenzionale di riferimento.

Firma del lavoratore

Informativa e richiesta di consenso a norma del d.lgs. 196 del 2003 (codice in materia di protezione dei dati personali): I dati della presente scheda saranno oggetto di trattamento informatico e manuale da parte della rivista "La Voce dei Banca" per le seguenti finalità: a) analisi giuridico-legale; b) risposta al quesito; c) pubblicazione in forma anonima sulla rivista "La Voce dei Banca" del quesito e della risposta. Titolare del trattamento dei dati è la rivista "La Voce dei Banca" ed il Responsabile è il Direttore dello Sistema, dott. Giampietro Amato. La obbligatorietà al presente il consenso per il trattamento dei dati anche sensibili contenuti nella presente scheda e nell'allegato documento per finalità editoriali relativamente alla pubblicazione di quesiti e di risposte su "La Voce dei Banca".

Firma del lavoratore

Risposta

La richiesta sopra riportata pare interessante ed offre lo spunto per analizzare due aspetti fondamentali del procedimento disciplinare: la tempestività e la specificità dell'addebito.

In particolare, la giurisprudenza ha enucleato il principio della tempestività dell'addebito, precisando che il datore di lavoro – seppure compatibilmente con l'organizzazione aziendale – deve contestare al dipendente l'infrazione entro un limitato lasso temporale per dare allo stesso il modo, nell'immediatezza dei fatti, di ricordare le circostanze e di difendersi agevolmente e, oltretutto, per evitare la reiterazione dei comportamenti dovuta all'affidamento del medesimo circa la legittimità del proprio operato.

L'aspetto della specificità dell'addebito, inoltre, è stato indicato dalle pronunce giurisprudenziali quale elemento indispensabile per garantire al lavoratore l'esatta conoscenza dei comportamenti in contestazione, evitando fraintendimenti sull'effettiva volontà datoriale di impedire o meno determinati eventi.

Tali precetti giurisprudenziali vanno ovviamente valutati caso per caso. È evidente che determinate infrazioni di facile riconoscibilità debbano essere contestate, per rispondere al criterio dell'immediatezza, in un lasso temporale assai ristretto, mentre inadempimenti che possono emergere solo a seguito di analitici controlli sull'attività del dipendente richiedono un tempo più lungo (v. ad esempio Cass., sez. lav., 04-03-2004, n. 4435); così come per descrivere la specificità della contestazione non sussistono rigidi canoni ermeneutici quali sono, ad esempio, quelli che presiedono alla formulazione dell'accusa nel processo penale.

La giurisprudenza, comunque, prevede che il procedimento in questione sia improntato alla massima chiarezza e trasparenza, ed è per questo, ad esempio, che il datore di lavoro, nel caso in cui preveda di dovere svolgere indagini che richiedano un tempo non breve possa (se non addirittura debba) adottare – offrendo all'interessato le dovute spiegazioni – misure cautelari nei confronti del dipendente (ad esempio mutamento di mansioni) che siano volte ad escludere la sussistenza di un atteggiamento di tolleranza e/o acquiescenza (v. ad esempio Cass., sez. lav., 20-07-2004, n. 13482 e, nel merito, Tribunale di Torre Annunziata 19 dicembre 2005 n. 1684).

Venendo al caso di specie, dunque, sebbene la giurisprudenza interpreti talvolta in modo "relativo" il criterio della tempestività, v'è da dire che lo stesso è sempre valido ed attuale. Non può dunque essere ritenuta legittima una contestazione disciplinare che, risalendo indietro nel tempo addirittura di alcuni anni, dia luogo ad un procedimento disciplinare che culmini con la relativa sanzione. Passando poi al requisito della specificità, v'è da dire che lo stesso è indispensabile per un'immediata ed efficace difesa, dovendo pertanto la contestazione indicare chiaramente e succintamente il comportamento disciplinarmente significativo e non solo l'evento/eventi (Trib. Roma, 15-06-2000).

In sostanza, il datore di lavoro deve far anzitutto comprendere al lavoratore il tipo di inadempimento, mentre la mera elencazione di eventi (quali operazioni bancarie od altro) non integra i requisiti di legge e quindi determina – nonostante l'abbondanza dei riferimenti – una genericità della contestazione.

In conclusione, si ritiene che le contestazioni riferite ad eventi accaduti alcuni anni prima e che si limitano ad elencare mere operazioni contabili inespressive di un qualsivoglia inadempimento non possano ritenersi legittime, in quanto limitano, se non addirittura precludono il diritto di difesa del lavoratore così come previsto dalla legge.

Novità giurisprudenziali

Infortunio con rissa

La sentenza di cui alla massima in epigrafe deve essere segnalata per evidenziare la sussistenza di un orientamento giurisprudenziale – alquanto criticabile – che esclude l'indenizzabilità dell'infortunio occorso al lavoratore intervenuto per sedare una lite insorta nell'ambiente lavorativo. Per la Suprema Corte, infatti, la condotta del lavoratore non sarebbe in questo caso giustificata né dai doveri imposti dall'art. 593 cod. pen., riferiti ad un dovere di soccorso e di collaborazione con le forze dell'ordine, né sarebbe riconducibile ai doveri di solidarietà costituzionalmente previsti, prospettando, anzi, per chi partecipa con le (apparenti) sembianze di paciere ad una colluttazione tra due soggetti, la possibilità di essere incriminato per rissa ai sensi dell'art. 588 cod. pen.

La sentenza

Cassazione , sezione lavoro, sentenza del 27 gennaio 2006, n.1718

Nsi verifichi nel corso di una rissa sul luogo di lavoro (Nella specie, il lavoratore era intervenuto per sedare una lite tra la guardia addetta al servizio di vigilanza ed un terzo).