



Rassegna del merito

Tribunale di Venezia

a cura di **Mauro Parisi** *Avvocato*

Sanzioni disciplinari nel settore bancario

Trib. Venezia 19 novembre 2008, n. 1125

Giud. Ferretti

Rapporto di lavoro - Bancari - Operazioni bancarie - Irregolarità - Sistema informatico - Segnalazione automatica - Autorizzazione immediata - Difetto - Contestazione disciplinare - Intempestività - Annullamento

Va rilevata la tardività della contestazione disciplinare comunicata al convenuto in ordine ad alcune anomalie riscontrate nelle operazioni effettuate, in quanto posteriori ai fatti contestati di oltre dodici mesi, se è intervenuta una segnalazione automatica del sistema informatico, per cui già subito dopo il compimento della operazione questa poteva essere contestata. Ciò a maggior ragione se le procedure interne della Banca prevedono che il sistema informatico deve essere interpellato dal direttore almeno una volta al giorno, secondo la normativa interna, mediante digitazione di apposito comando al fine di avere all'evidenza tutte le operazioni che necessitano di autorizzazione compiute nella filiale di modo da sottoporle al vaglio e da provvedere di conseguenza a rifiutare l'autorizzazione, se del caso, richiamando il dipendente. In tale senso, ancor più, se tali procedure prevedono che ove il direttore non provveda in tale senso, l'operazione si ha per autorizzata dopo il decorso di un certo lasso di tempo.

Nota - Il caso sottoposto al giudizio del Tribunale del lavoro veneziano concerne l'accertamento della legittimità della sanzione disciplinare della sospensione comminata da una banca al proprio dipendente ai sensi del contratto collettivo. Nel corso del 2007 l'istituto provvedeva a contestare al lavoratore, un addetto allo sportello di una sua filiale, alcune anomalie riscontrate in numerose operazioni compiute tra il 2005 e il 2006. Tra le altre, prelievi in contanti eseguiti senza sottoscrizione del modulo di prelievo, operazioni prive della necessaria documentazione di riferimento, cambi assegni eseguiti al di fuori delle facoltà concesse e senza autorizzazione della direzione, casi di applicazione alla clientela di condizioni migliorative rispetto agli standard previsti, operazioni sul proprio conto personale in violazione della vigente normativa. Il dipendente, sentito a giustificazione, non negava gli

errori, ma li attribuiva all'eccessivo carico di lavoro e a presunte problematiche a livello interpersonale. Tuttavia, in sede di giudizio, lo stesso eccepiva la tardività degli addebiti mossi; inoltre, la nullità della sanzione inflitta per violazione del diritto di difesa, in quanto molte contestazioni erano generiche ed altre venivano fondate su documentazione mai esibita al lavoratore.

Nel merito, da parte del dipendente veniva negata ogni responsabilità, dato che svolgeva attività quale unico cassiere in una agenzia con notevole flusso di clientela e allegava di avere più volte segnalato che la mole di lavoro non gli consentiva di farvi fronte nel rispetto delle puntigliose disposizioni interne. Quanto agli errori riscontrati, osservava e spiegava la regolarità sostanziale delle operazioni svolte e che comunque non ne era derivato alcun danno alla banca.

Il dipendente rilevava, ancora, che l'inflizione dei giorni di sospensione - misura più grave di quella adottata in altri casi consimili - aveva comportato l'attribuzione automatica della valutazione negativa per l'anno di riferimento e la perdita del premio di produttività.

Il giudice decideva per la tardività della segnalazione, affermando il principio per cui, dalla registrazione informatica e segnalazione automatica delle operazioni effettuate, deriva un obbligo di maggiore tempestività nell'assunzione delle contestazioni formali, dato che la notizia relativa a ogni rilievo può occorrere senza ritardo. In tale senso, la banca non forniva alcuna prova o spiegazione della ragione per cui una segnalazione automatica (che dovrebbe essere istantanea) non avesse potuto essere esaminata con maggiore celerità.

Anche a seguito dell'escussione di testi, appariva chiaro che, dato il meccanismo procedurale adottato dalla banca, la contestazione relativa alle irregolarità evidenziate risultava sicuramente tardiva o, forse, mal diretta, posto che, se anche lo stesso direttore della filiale non fosse intervenuto (come nel caso), l'anomalia avrebbe dovuto comunque risultare segnalata dagli uffici ispettivi, denotando che era il medesimo dirigente ad avere ommesso di esercitare i controlli. Eppure, nel caso in oggetto, risulta provato che per le operazioni incriminate non sia stato coinvolto anche il soggetto che di quei controlli era onerato, preferendo fare ricadere sul solo sottoposto tutta la responsabilità, neanche appurando se le operazioni contestate rientrassero in una prassi - forse irregolare - della filiale.

Il giudice, del resto, riteneva l'eccessività delle sanzioni irrogate, dato che non potevano essere ricondotte a una volontà di disattendere le norme regolamentari, ma piuttosto a disattenzioni o a errori giustificati dalle pressanti condizioni di lavoro in cui il resistente operava. Inoltre, nella valutazione della gravità del comportamento irregolare del dipendente, il datore di lavoro ha il dovere di tenere conto anche dell'elemento soggettivo, nonché di tutte

le circostanze che possono avere inciso sul comportamento del dipendente, effettuando una graduazione della sanzione, piuttosto che limitarsi a considerare le irregolarità nella loro oggettività.

Si sarebbe dovuto considerare, in particolare, il fatto che il dipendente sanzionato era rimasto il solo cassiere della filiale, così come la circostanza che le condotte tenute erano di fatto consentite dai vertici della filiale stessa.

Atteso, in definitiva, che la discrezionalità del datore di lavoro nel comminare e graduare le sanzioni deve essere sostenuta e accompagnata dall'illustrazione delle ragioni che lo hanno indotto a ritenere grave il comportamento sanzionato (cfr. Cassazione n. 144/2008), la sanzione inflitta nel caso di specie, ritenuta sproporzionata, veniva annullata.

