

disciplinare è giustificato e conforme al principio di proporzionalità quando la condotta del lavoratore, per la sua gravità, scuota la fiducia del datore di lavoro, incrinando irrimediabilmente il vincolo fiduciario tra le parti. Risulta pertanto decisivo, ai fini della proporzionalità fra addebito e sanzione, l'influenza che il comportamento del lavoratore è in grado di esercitare sul rapporto di lavoro, conformandosi ai canoni di buona fede e correttezza. Spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva. (Il caso riguardava la conferma di un licenziamento di un direttore di filiale di banca, che aveva concesso a proprio favore indebite agevolazioni creditizie).

**Sent. Cass. Sez. Lavoro n. 10549 del 07/05/2013**

*(fonte: CGIL Piemonte- Camera del Lavoro Provincia di Torino – Archivio Aperto)*