

Civile Sent. Sez. L Num. 41892 Anno 2021

Presidente: MANNA ANTONIO

Relatore: DI PAOLANTONIO ANNALISA

Data pubblicazione: 29/12/2021

SENTENZA

sul ricorso 35543-2019 proposto da:

DE CINQUE LAURA, elettivamente domiciliata in ROMA,
PIAZZA COLA DI RIENZO 69, presso lo studio
dell'avvocato ALBERTO BOER, che la rappresenta e
difende unitamente agli avvocati PAOLA DALLEOLLE e
PAOLO NALDI;

2021

- *ricorrente* -

3084

contro

MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO, in persona del
Ministro *pro tempore*, rappresentato e difeso ex



lege dall'AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO presso i
cui Uffici domicilia in ROMA, alla VIA DEI
PORTOGHESI n. 12;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 479/2019 della CORTE
D'APPELLO di BOLOGNA, depositata il 27/05/2019
R.G.N. 482/2017;

udita la relazione della causa svolta nella
pubblica udienza del 13/10/2021 dal Consigliere
Dott. ANNALISA DI PAOLANTONIO;

il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. RITA SANLORENZO visto l'art. 23,
comma 8 bis del D.L. 28 ottobre 2020 n. 137,
convertito con modificazioni nella legge 18
dicembre 2020 n. 176, ha depositato conclusioni
scritte.

FATTI DI CAUSA

1. La Corte d'Appello di Bologna ha riformato la sentenza del Tribunale della stessa sede che, in accoglimento del ricorso proposto da Laura De Cinque, aveva ritenuto illegittimo il licenziamento intimato alla ricorrente il 22 novembre 2016 dal Ministero dello Sviluppo Economico ed aveva condannato l'amministrazione a reintegrare la dipendente nel posto di lavoro in precedenza occupato ed a corrispondere alla stessa, a titolo di risarcimento del danno, le retribuzioni maturate dalla data del recesso.

2. Il 30 gennaio 2012 la Procura della Repubblica presso il Tribunale di Bologna aveva comunicato di avere esercitato, con richiesta di rinvio a giudizio, l'azione penale nei confronti della De Cinque, per il reato di truffa ai danni dello Stato in relazione ad assenze ingiustificate occultate attraverso la falsa attestazione della presenza in servizio. L'UPD, ricevuta la comunicazione, aveva proceduto alla contestazione e contestualmente aveva sospeso il procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 55 ter, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dal d.lgs. n. 150/2009.

3. Con sentenza n. 50 dell'11 gennaio 2016 il Tribunale penale di Bologna, all'esito del dibattimento, aveva condannato la De Cinque alla pena di anni uno e mesi due di reclusione, sicché l'Ufficio aveva ritenuto di poter riattivare il procedimento disciplinare sospeso, senza attendere il passaggio in giudicato della sentenza di condanna, ed a ciò aveva provveduto con comunicazione dell'8 giugno 2016, alla quale, all'esito dell'istruttoria, aveva fatto seguito la delibera del 22 novembre 2016 di irrogazione della sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso.

4. La Corte territoriale non ha condiviso le diverse conclusioni alle quali era pervenuto il Tribunale ed ha rilevato che l'amministrazione non era tenuta ad attendere la definizione del processo penale, perché anche nella vigenza dell'art. 55 ter, nel testo antecedente la modifica apportata dal d.lgs. n. 75/2017, era consentito al datore di lavoro pubblico la riattivazione del procedimento una volta acquisiti elementi sufficienti per dimostrare la fondatezza dell'addebito disciplinare. Ha aggiunto che il procedimento doveva essere concluso entro 180 giorni, termine rispettato nella fattispecie, sicché ha escluso le eccepite nullità di carattere formale.

5. Nel merito ha ritenuto l'addebito provato alla luce della produzione documentale (informativa di reato e verbali delle deposizioni rese in sede dibattimentale) e ne ha evidenziato la gravità, rilevando che le assenze ingiustificate si erano verificate con estrema frequenza ed erano state denunciate dagli stessi colleghi di lavoro, che avevano sollecitato le indagini penali. Ha aggiunto che l'appellata aveva

prodotto, per giustificare l'assenza, documentazione sfornita di valenza probatoria perché priva di data certa e, pertanto, non aveva assolto all'onere della prova sulla stessa gravante quanto all'esistenza di una valida giustificazione.

6. Infine la Corte territoriale, rilevato che i fatti si erano verificati in epoca antecedente l'entrata in vigore dell'art. 55 quater del d.lgs. n. 165/2001, ha escluso che le condotte potessero essere ricondotte alla fattispecie tipizzata dall'art. 13, punto 4, lett. g, del CCNL di comparto ed ha ritenuto che le stesse integrassero giusta causa di recesso sia ai sensi dell'art. 2119 cod. civ. sia ex art. 13 comma 6 lett. d) del codice disciplinare.

7. Per la cassazione della sentenza ha proposto ricorso Laura De Cinque sulla base di tre motivi, illustrati da memoria, ai quali il Ministero dello Sviluppo Economico ha opposto difese con controricorso.

La Procura Generale ha concluso ex art. 23, comma 8 bis del d.l. n. 137/2020, convertito in legge n. 176/2020, per l'infondatezza del ricorso.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo la ricorrente denuncia ex art. 360 n. 3 cod. proc. civ. la «violazione ed errata interpretazione dell'art. 55 ter del d.lgs. n. 165/2001 (nel testo applicabile *ratione temporis* anteriormente alle modifiche di cui all'art. 14 lett. A del d.lgs. n. 75/2017) anche in relazione all'art. 27 della Cost. ed ai principi sul giusto processo di cui all'art. 111 Cost. ed all'art. 6 CEDU» e sostiene, in sintesi, che nella vigenza dell'art. 55 ter del d.lgs. n. 165/2001, introdotto dal d.lgs. n. 150/2009, l'amministrazione, una volta esercitata la facoltà di sospensione, non poteva riattivare il procedimento disciplinare ed era tenuta ad attendere la formazione del giudicato penale. Aggiunge che i fatti si erano verificati in epoca anteriore all'entrata in vigore del richiamato d.lgs. n. 150/2009 e, pertanto, la Corte territoriale avrebbe dovuto applicare l'art. 5, comma 4, della legge n. 97/2001 e la disciplina dettata dalla contrattazione collettiva, che nella specie prevedeva (CCNL 12.6.2003) la necessaria sospensione del procedimento disciplinare sino alla sentenza penale irrevocabile. Rileva, infine, che il Ministero non aveva acquisito alcun altro elemento rispetto a quelli già in suo possesso e quindi, attraverso la riattivazione, aveva finito per attribuire alla sentenza penale non definitiva gli stessi effetti di una sentenza di condanna irrevocabile, in violazione del principio costituzionale di non colpevolezza.

2. La seconda censura, formulata ai sensi dell'art. 360 n. 3 cod. proc. civ., addebita alla Corte territoriale la violazione degli artt. 55 bis e 55 ter del d.lgs. n.

165/2001, dell'art. 111 Cost. e dell'art. 6 CEDU per avere ritenuto applicabile al procedimento riattivato in assenza di giudicato penale il termine di 180 giorni previsto dall'art. 55 ter anziché quello di 120 giorni fissato dall'art. 55 bis, comma 4. La ricorrente, ribadito che la riattivazione era avvenuta in assenza di nuovi elementi, evidenzia che la disciplina dettata dall'art. 55 ter è applicabile solo qualora ricorrano tutti i presupposti indicati dal legislatore sicché alla ripresa disposta in assenza di giudicato, qualora ritenuta ammissibile, si applicano i termini del procedimento ordinario, spirati nella fattispecie in quanto il licenziamento era stato intimato dopo 164 giorni dalla riattivazione. Aggiunge che in ogni caso l'amministrazione era decaduta dall'esercizio del potere disciplinare in quanto occorreva tener conto anche dell'arco temporale già decorso fra l'apertura e la sospensione del procedimento.

3. Infine con il terzo motivo la ricorrente denuncia «violazione di legge per violazione dell'art. 2697 c.c. (principio dell'onere della prova) e per violazione dell'art. 2119 c.c. anche con riferimento all'art. 13 punto 4 lettera g) del CCNL Comparto Ministeri 2002-2005 (come integrato dall'art. 27 del CCNL 2006-2009) il tutto con riferimento agli artt. 4,35 e 97 Cost. e all'art. 49 CDFUE». Addebita alla Corte territoriale di avere affermato in modo apodittico che i fatti erano stati provati attraverso la produzione documentale e sostiene che quanto alle giustificazioni delle assenze, sottoscritte dal superiore gerarchico, il giudice d'appello si è limitato a richiamare la sentenza penale non definitiva senza chiarire le ragioni per le quali occorresse una data certa e, soprattutto, senza ammettere la prova testimoniale che avrebbe consentito di dimostrare la prassi seguita nell'ufficio. Aggiunge che in tal modo il giudice del merito ha finito per addossare al dipendente sanzionato l'onere della prova, pacificamente gravante dal datore il quale, in realtà, non aveva provato la frequentazione nell'orario di servizio del Centro Performance. Infine rileva che, trattandosi di illeciti commessi in data antecedente l'entrata in vigore del d.lgs. n. 150/2009, il giudizio di proporzionalità doveva essere condotto sulla base del codice disciplinare all'epoca vigente che per la falsa attestazione della presenza in servizio prevedeva la sanzione conservativa della sospensione sino ad un massimo di sei mesi. Aggiunge: che ad altri dipendenti coinvolti nelle stesse indagini penali erano state inflitte sanzioni di minore afflittività; che l'impossibilità della prosecuzione del rapporto era smentita dall'arco temporale decorso fra la contestazione ed il licenziamento; che il giudizio di proporzionalità era stato espresso senza apprezzare tutti gli elementi soggettivi ed oggettivi dei quali occorre, invece, tener conto.

4. Il primo motivo è infondato in tutte le sue articolazioni.



Questa Corte da tempo ha chiarito che, in assenza di disposizioni transitorie, la disciplina del procedimento dettata dal d.lgs. n. 150/2009 si applica a tutti i fatti disciplinarmente rilevanti per i quali gli organi dell'amministrazione, ai quali è demandata la competenza a promuovere l'azione disciplinare, acquisiscono la notizia dell'infrazione dopo il 16 novembre 2009, data di entrata in vigore della riforma (Cass. n. 11985/2016 e negli stessi termini, fra le tante, Cass. n. 30326/2021; Cass. n. 6/2020; Cass. n. 28111/2019).

Nello storico di lite si è evidenziato che l'UPD ha avuto notizia dei fatti commessi dalla De Cinque solo nell'anno 2012, sicché erroneamente la ricorrente invoca la disciplina dettata dal contratto collettivo che prevedeva, all'art. 14 del CCNL 12.6.2003, la sospensione obbligatoria del procedimento sino alla sentenza penale definitiva.

Basterà al riguardo richiamare il principio, già enunciato da questa Corte, secondo cui l'art. 55 ter del d.lgs. n. 165/2001, che ha reso la sospensione solo facoltativa in ragione della riconosciuta autonomia del procedimento disciplinare rispetto a quello penale, costituisce, in forza dell'art. 55, comma 1, del medesimo d.lgs., norma imperativa ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 e 1419 cod. civ. e pertanto la disciplina della sospensione non è derogabile ad opera della contrattazione collettiva (Cass. n. 6/2020 e Cass. n. 10224/2020).

4.1. Dalla ritenuta applicabilità dell'art. 55 ter del d.lgs. n. 165/2001 discende che l'amministrazione, una volta esercitata la facoltà di sospensione in ragione della complessità degli accertamenti da compiere, non era tenuta, per ciò solo, ad attendere il passaggio in giudicato della sentenza penale.

La disposizione sopra citata, nel testo applicabile *ratione temporis*, lì dove prevede che il datore di lavoro «può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale», deve essere interpretata tenendo conto della *ratio* della disciplina e delle ragioni che stanno alla base dell'affermata autonomia del procedimento disciplinare rispetto a quello penale, che non giustificano il protrarsi della sospensione una volta che gli sviluppi del processo penale consentano la ripresa e la definizione dell'iniziativa disciplinare. E' stato, quindi, affermato, ed il principio va qui ribadito, che il giudicato penale segna solo il termine massimo finale della sospensione e non vincola l'amministrazione ad attendere l'irrevocabilità della sentenza penale (Cass. n. 12662/2019; Cass. n. 7085/2020; Cass. n. 10224/2020). Si è aggiunto che il d.lgs. n. 75/2017 (non applicabile alla fattispecie *ratione temporis*), con il quale il legislatore ha previsto che «il procedimento disciplinare può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il

procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo», non ha innovato la precedente disciplina ma ha solo reso esplicita una regola già desumibile in via interpretativa dal testo previgente.

4.2. La possibilità di riattivare il procedimento a prescindere dall'irrevocabilità della sentenza penale di condanna non comporta alcuna violazione del principio di non colpevolezza sancito dall'art. 27 Cost..

Una volta venuta meno la regola assoluta della pregiudizialità del processo penale rispetto al procedimento disciplinare e risolto per legge il possibile conflitto fra gli esiti dei procedimenti (art. 55 ter ultimo comma, artt. 653 e 654 c.p.p.), anche nell'impiego pubblico contrattualizzato opera il principio, consolidato nella giurisprudenza di questa Corte, secondo cui l'art. 27, comma 2, Cost. concerne le garanzie relative all'attuazione della pretesa punitiva dello Stato, e non può essere applicato, in via analogica o estensiva, all'esercizio da parte del datore di lavoro della facoltà di recesso per giusta causa in ordine ad un comportamento del lavoratore suscettibile di integrare gli estremi del reato, se i fatti commessi siano di tale gravità da determinare una situazione di improseguibilità, anche provvisoria, del rapporto (Cass. n. 18513/2016; Cass. n. 13955/2014; Cass. n. 29825/2008).

Non è, quindi, necessario attendere l'esito del processo penale né è impedito al datore di lavoro, prima, ed al giudice, poi, di utilizzare gli atti del processo penale, fermo restando che gli stessi dovranno essere oggetto di un'autonoma valutazione quanto alla rilevanza ed alla concluzione ai fini disciplinari.

Ne discende l'infondatezza di tutte le censure mosse, con il primo motivo di ricorso, alla sentenza impugnata, che ha deciso la controversia facendo corretta applicazione dei principi sopra richiamati.

5. Parimenti infondato è il secondo motivo perché, una volta ritenuta legittima la riattivazione del procedimento ex art. 55 ter del d.lgs. n. 165/2001, anche a prescindere dall'irrevocabilità della sentenza penale, il termine entro il quale devono essere assunte le determinazioni conclusive non può che essere quello previsto dallo stesso art. 55 ter, nel testo applicabile *ratione temporis*.

In tal senso questa Corte si è già espressa nella motivazione della richiamata Cass. n. 12662/2019, con la quale si è osservato che, nell'ipotesi di riattivazione del procedimento in data antecedente la formazione del giudicato penale, non può operare il termine iniziale previsto dal comma 4 dell'art. 55 ter (che spiega effetti solo qualora l'amministrazione attenda l'esito definitivo del processo penale), mentre resta operante quello finale indicato dalla stessa disposizione, termine che decorre dalla ripresa del procedimento, ossia dalla data di rinnovo della contestazione.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale



Priva di fondamento è, quindi, la tesi della ricorrente, secondo la quale sarebbe applicabile il termine previsto dall'art. 55 bis del d.lgs. n. 165/2001 ed inoltre occorrerebbe tener conto dell'arco temporale già decorso dalla data dell'originaria contestazione a quella di adozione del provvedimento di sospensione.

6. La terza censura è inammissibile nella parte in cui, sotto l'apparente deduzione del vizio di violazione di legge, censura l'accertamento di fatto riservato al giudice del merito che, sia pure con motivazione sintetica, ha ritenuto provato l'addebito contestato alla De Cinque sulla base della documentazione prodotta e degli atti di indagine compiuti in sede penale.

Occorre al riguardo ribadire che, ai fini dell'accertamento della responsabilità disciplinare il giudice, quanto alla ricostruzione e alla rappresentazione dei fatti, può avvalersi, oltre che delle prove formate in sede dibattimentale, anche degli atti acquisiti nel corso delle indagini preliminari, ivi comprese le sommarie informazioni rese alla polizia giudiziaria, senza che ciò leda il diritto di difesa perché la parte, nel giudizio civile, può sempre contestare i fatti storici accertati in sede penale (cfr. fra le tante Cass. n. 20562/2018 e Cass. n. 5317/2017).

Il motivo, poi, non coglie pienamente la *ratio decidendi* della sentenza impugnata in quanto la Corte territoriale, che non a caso ha richiamato il principio di diritto enunciato da Cass. n. 18513/2016, non ha conferito valore di giudicato alla sentenza penale di primo grado, non irrevocabile, bensì ha ritenuto di dover pervenire alle medesime conclusioni espresse dal giudice penale quanto alla valutazione del materiale probatorio ed ha fatto propria la motivazione di quella pronuncia, alla quale ha rinviato *per relationem*.

Si tratta di una tecnica motivazionale ritenuta ammissibile dalle Sezioni Unite di questa Corte che hanno escluso la nullità della sentenza motivata attraverso il richiamo ad atti processuali o provvedimenti giudiziari, anche eventualmente senza nulla aggiungere, sempre che in tal modo, come si verifica nella fattispecie, risultino comunque attribuibili al giudicante le ragioni sulle quali la decisione è fondata (Cass. S.U. n. 642/2015).

6.1. La censura è, poi, infondata nella parte in cui denuncia la violazione dell'art. 2697 cod. civ. perché correttamente la Corte territoriale ha ritenuto che gravasse sulla De Cinque l'onere di provare che l'assenza, accertata attraverso la valorizzazione degli atti del giudizio penale ed anche del principio di non contestazione (pag. 5 della motivazione), fosse stata giustificata dalla dipendente.

Così ragionando il giudice d'appello non si è discostato dall'orientamento, consolidato nella giurisprudenza di questa Corte, secondo cui il datore di lavoro, sul

quale a norma dell'art. 5 della l. n. 604 del 1966 grava l'onere della prova della condotta, «può limitarsi, nel caso in cui la giusta causa sia costituita dall'assenza ingiustificata del lavoratore dal servizio, a provare l'assenza nella sua oggettività, mentre grava sul lavoratore l'onere di provare gli elementi che possano giustificarla » (Cass. n. 16597/2018; negli stessi termini quanto all'impiego pubblico contrattualizzato Cass. n. 18326/2016 e Cass. n. 17600/2021).

6.2. Escluso, quindi, l'errore di diritto denunciato con la terza censura, va detto che, quanto alla mancata ammissione della prova testimoniale, il motivo è formulato senza il necessario rispetto degli oneri imposti dagli artt. 366 n. 6 e 369 n. 4 cod. proc. civ., perché la ricorrente, che pure ha trascritto nel ricorso i capitoli di prova formulati nell'atto introduttivo del giudizio di primo grado, si è limitata ad asserire di avere reiterato in appello le istanze istruttorie (pag. 29 del ricorso), senza fornire ulteriori indicazioni e senza precisare in quale sede ed in che termini fosse stata riproposta l'istanza di ammissione dei mezzi di prova, alla quale non fa cenno la sentenza impugnata che, nello svolgimento del processo, richiama solo le richieste istruttorie formulate dall'appellante.

Occorre ribadire che nel rito del lavoro la parte appellata, vittoriosa in primo grado, deve manifestare in maniera univoca la volontà di devolvere al giudice del gravame anche il riesame delle proprie richieste istruttorie, sulle quali il primo giudice non si è pronunciato, ed a tal fine non è sufficiente un generico rinvio alle conclusioni dei precedenti scritti difensivi (Cass. n. 22687/2009; Cass. n. 3376/2011; Cass. n. 11703/2019). Corollario del principio è che nel giudizio di cassazione la censura inerente la mancata ammissione della prova sarà ammissibile solo qualora la parte alleghi e dimostri di avere formulato tempestivamente l'istanza e di averla reiterata in appello nei termini sopra indicati, condizioni, queste, che non ricorrono nella fattispecie.

A ciò si deve aggiungere che va esclusa la decisività della prova articolata, in quanto volta solo a dimostrare le prassi seguite nell'Ufficio in merito alle modalità di autorizzazione dei permessi e delle assenze, non già a provare, come sarebbe stato necessario, che la documentazione prodotta, priva di data certa (la stessa ricorrente ammette che non era indicato l'anno di riferimento), si riferisse ai giorni oggetto della contestazione disciplinare e che fosse stata formata prima o subito dopo l'allontanamento dalla sede di servizio.

6.3. Infine non si ravvisa la denunciata violazione dell'art. 13, punto 4, lettera g) del CCNL 2002/2005 per il personale del Comparto Ministeri, come modificato dall'art. 27 del CCNL 14.9.2007, per il quadriennio 2006/2009.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale



Occorre premettere che la Corte territoriale, correttamente, ha escluso che nella fattispecie potesse trovare applicazione l'art. 55 quater del d.lgs. n. 165/2001, inserito dal d.lgs. n. 150/2009, perché i fatti si erano verificati nella vigenza dell'originaria disciplina. Il criterio temporale richiamato al punto 4, che valorizza la data in cui la notizia di infrazione perviene all'UPD, può essere applicato solo alla disciplina del procedimento, non già al regime delle sanzioni che, in quanto di carattere sostanziale, deve essere quello vigente al momento della commissione dell'illecito.

Trova, quindi, applicazione l'art. 55 del d.lgs. n. 165/2001 che, nel testo originario, richiamava l'art. 2106 cod. civ. e rinviava alla contrattazione l'individuazione della tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, senza porre alcun limite alle parti collettive.

Detto rinvio, limitato ma non posto nel nulla dal legislatore del 2009, è stato valorizzato da questa Corte per ritenere applicabile anche all'impiego pubblico contrattualizzato l'orientamento, formatosi in relazione al rapporto di lavoro alle dipendenze dei privati, secondo cui nell'ipotesi in cui un comportamento del lavoratore, invocato dal datore di lavoro come giusta causa di licenziamento, sia configurato dal contratto collettivo come infrazione disciplinare cui consegua una sanzione conservativa, il giudice non può discostarsi da tale previsione (trattandosi di condizione di maggior favore fatta espressamente salva dall'art. 12 della l. n. 604 del 1966), a meno che non accerti che le parti non avevano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità della sanzione espulsiva (cfr. fra le tante Cass. n. 8621/2020 richiamata in motivazione da Cass. n. 15227/2020 con riferimento all'impiego pubblico contrattualizzato).

Dal richiamato principio non si è discostata la Corte territoriale, perché il giudice d'appello non ha ritenuto di poter superare la previsione, asseritamente di miglior favore, prevista dalle parti collettive, bensì, esaminato ed interpretato il codice disciplinare da queste ultime dettato, ha escluso che la condotta, in ragione della sistematica reiterazione del comportamento illecito in un breve arco temporale, potesse essere sussunta nella fattispecie tipizzata dall'art. 13, comma 4, lett. g) ed ha, quindi, ritenuto integrata un'ipotesi di giusta causa di licenziamento, ravvisata dalle parti collettive nella «*commissione in genere – anche nei confronti di terzi – di fatti o atti dolosi che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro*» (art. 13, comma 6, lett. d).

Corte di Cassazione - copia non ufficiale



6.4. Ritiene il Collegio che la sentenza impugnata, pur nella sua estrema sinteticità, sia pervenuta a conclusioni corrette, sicché è sufficiente integrarne la motivazione ex art. 384, comma 4, cod. proc. civ..

Il codice disciplinare che qui interessa, dopo avere richiamato in premessa il principio della gradualità e della proporzionalità della sanzione, assegna particolare rilievo alla reiterazione dei comportamenti illeciti, sicché non ha errato la Corte territoriale nell'affermare che la sistematicità della condotta di rilevanza disciplinare emersa nel breve arco temporale di osservazione (si legge a pag. 5 della sentenza: ... *tredici volte nel solo lasso temporale dal 27 ottobre 2009 al 2 dicembre 2009 ed in molte più occasioni nel periodo precedente...*) la connotasse di una gravità tale da renderla non sussumibile nell'ipotesi, per così dire «base», tipizzata dalle parti collettive.

La previsione contrattuale sulla quale fa leva la ricorrente prevede la sanzione conservativa in relazione a *«fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi »*. Seppure le parti collettive abbiano fatto uso del plurale per descrivere la fattispecie tipica, nulla induce a ritenere che quel plurale voglia esprimere la necessità della reiterazione e della sistematicità della condotta ai fini dell'integrazione dell'illecito, che si realizza, evidentemente, anche con una sola manomissione o alterazione dell'attestazione di presenza. In tal senso orienta il confronto con altre fattispecie tipizzate (ad esempio quella della lettera e) nelle quali, invece, si fa riferimento espresso alla sistematicità ed alla reiterazione degli atti, sicché si deve ritenere che l'uso del plurale sia stato preferito al singolare al solo fine di stigmatizzare la pluralità e la diversità delle condotte attraverso le quali il sistema di controllo può essere eluso e di ricomprenderle tutte nella tipizzazione del codice disciplinare.

Se, quindi, l'illecito disciplinare è integrato anche da un'unica attestazione non rispondente al vero, non ha errato la Corte territoriale nell'affermare che la sistematicità e la frequenza della condotta, unitamente alle altre circostanze poste in rilievo nella motivazione (cfr. pag.5), la connotassero di una gravità ben diversa rispetto a quella apprezzata, sul piano astratto, dalla previsione invocata dall'appellante e giustificassero la sussunzione nella fattispecie, più generale, descritta dallo stesso art. 13 alla lett. d) del comma 6.

Si tratta di una conclusione che non contrasta con il principio richiamato nel punto che precede perché quel principio non può essere invocato qualora risulti che le parti collettive non avevano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità

Corte di Cassazione - copia non ufficiale



della sanzione espulsiva, ed è questo il caso che ricorre nella fattispecie nella quale l'intero codice disciplinare è incentrato sulla valorizzazione, ai fini dell'entità della sanzione, della reiterazione delle condotte illecite.

6.5. Le ulteriori censure sviluppate nel corpo del motivo quanto al giudizio di proporzionalità sotto l'apparente deduzione del vizio di violazione di legge finiscono per sollecitare questa Corte ad esprimere valutazioni che sono riservate al giudice del merito il quale ha valutato gli aspetti oggettivi e soggettivi della condotta per giungere alla conclusione che la stessa fosse di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto.

7. In via conclusiva il ricorso deve essere rigettato, con conseguente condanna della ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità, liquidate come da dispositivo.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del d.P.R. n. 115/2002, come modificato dalla L. 24.12.12 n. 228, si deve dare atto, ai fini e per gli effetti precisati da Cass. S.U. n. 4315/2020, della ricorrenza delle condizioni processuali previste dalla legge per il raddoppio del contributo unificato, se dovuto dalla ricorrente.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità, liquidate in € 5.000,00 per competenze professionali, oltre al rimborso delle spese prenotate a debito.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma del cit. art. 13, comma 1-bis, se dovuto

Roma, così deciso nella camera di consiglio del 13 ottobre 2021

Il Consigliere estensore



Il Presidente