

Civile Sent. Sez. L Num. 23881 Anno 2022

Presidente: MANNA ANTONIO

Relatore: CAVALLARI DARIO

Data pubblicazione: 01/08/2022



## **SENTENZA**

sul ricorso 10508-2020 proposto da:

Cosimo Tomaselli, elettivamente domiciliato in Roma, via Antonio Gramsci 7, rappresentato e difeso dagli Avv.ti Carlo De Simoni e Gianluca De Simoni;

**- ricorrente -**

**contro**

Ministero della Difesa;

**- intimato -**

avverso la sentenza n. 77/2020 della Corte d'appello di Venezia pubblicata il 12 febbraio 2020;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 05/07/2022 dal Consigliere DARIO CAVALLARI;

letta la memoria del P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Stefano Visonà, il quale ha concluso per il rigetto del ricorso;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Stefano Visonà, il quale ha confermato le conclusioni già rese per iscritto;

udito l'Avv. Carlo De Simoni, per il ricorrente, che ha chiesto l'accoglimento del ricorso.

### **SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Cosimo Tomaselli ha esposto che:

- era stato assunto dal Ministero della Difesa in qualità di funzionario amministrativo di ruolo a decorrere dal 27 gennaio 1993 e nel dicembre 2002 era stato assegnato all'Arsenale di Taranto;

- con provvedimento del 22 agosto 2006 il Ministero della Difesa aveva avviato un procedimento amministrativo nei suoi confronti, contestandogli di essere indagato per il reato di concussione;

- tale procedimento era rimasto sospeso fino alla conclusione del procedimento penale;

- nel frattempo, egli era stato sospeso in via cautelare dal servizio ex art. 15, comma 1, del CCNL, comparto Ministeri, del 12 giugno 2003, con decorrenza dall'11 gennaio 2007, in quanto il GIP di Taranto aveva disposto a suo carico la misura cautelare degli arresti domiciliari;

- scaduta la misura cautelare, era stato reintegrato nel servizio e aveva chiesto di essere trasferito ad altro incarico;

- con provvedimento del 7 maggio 2009 era assegnato alla 5° Sezione Rifornimenti e Mantenimento SERIMANT di Treviso;

- con successivo provvedimento del Ministero della Difesa del 21 dicembre 2012 era stato di nuovo sospeso dal servizio perché condannato dal Tribunale di Taranto (con sentenza n. 1057/12) per avere commesso il reato di tentata concussione;

- la Corte d'appello di Lecce aveva poi dichiarato prescritto uno dei tentativi di concussione contestati e, nel condannarlo per l'altro fatto oggetto del processo, aveva ridotto la pena, concedendogli i benefici della non menzione e della sospensione condizionale;

- la decisione della Corte d'appello di Lecce è divenuta definitiva in seguito alla dichiarazione d'inammissibilità del ricorso per cassazione avvenuta con sentenza n. 24081/2016;
- era stato riattivato il procedimento disciplinare rimasto sospeso fino a quel momento;
- il Ministero della Difesa aveva irrogato nei suoi confronti la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso con decorrenza dall'11 gennaio 2013.

In data 3 maggio 2017 Cosimo Tomaselli ha depositato ricorso presso il Tribunale di Treviso, al fine di introdurre la fase sommaria ex art. 1, commi 47 ss., della legge n. 92 del 2012, chiedendo che fosse dichiarata la nullità, inefficacia od illegittimità del licenziamento per insussistenza del fatto contestato e della sospensione cautelare obbligatoria dal servizio per assenza dei relativi presupposti.

Il Tribunale di Treviso ha prima rigettato il ricorso con ordinanza n. 3038/2017 e poi, con sentenza n. 33/2019, la successiva opposizione.

La Corte d'appello di Venezia con sentenza n. 77/2020, ha respinto il reclamo.

Cosimo Tomaselli ha proposto ricorso per cassazione sulla base di sette motivi. Il Ministero della Difesa non ha svolto difese.

Il ricorrente ha depositato memoria.

## **MOTIVI DELLA DECISIONE**

**1.** Con il primo motivo Cosimo Tomaselli lamenta la violazione e falsa applicazione degli artt. 13, comma 6, lett. e), punto 3, CCNL del 12 giugno 2003 e 3, comma 1, legge n. 97 del 2001, in quanto la corte territoriale avrebbe errato nel ritenere che l'elenco di reati ivi contenuto, agli effetti del licenziamento disciplinare senza preavviso, fosse non tassativo e che il tentativo di concussione non si differenziasse dal reato di concussione.

La doglianza è infondata.

Ai sensi dell'art. 13, comma 6, lett. e), punto 3, CCNL del 12 giugno 2003, *"La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:*

*(...)*

*e) condanna passata in giudicato: (...)*

*3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97".*

A sua volta, l'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001 all'epoca vigente prescriveva che *"Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza".*

Dalla normativa menzionata si evince che la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica, fra l'altro, ai dipendenti che siano stati condannati con sentenza passata in giudicato per il delitto di cui all'art. 317 c.p.

Sostiene il ricorrente che detto riferimento sarebbe limitato all'ipotesi di delitto consumato e non esteso anche a quella tentata.

Questa ricostruzione non è condivisibile.

Nella specie, viene in rilievo l'interpretazione di un contratto collettivo.

La corte territoriale ha ritenuto che il testo del CCNL sopra riportato andasse inteso nel senso che il riferimento (indiretto) all'art. 317 c.p. ricomprendesse non solo il delitto consumato di concussione, ma anche quello tentato, sul presupposto che non vi sarebbe un'ontologica differenza fra le due ipotesi criminali.

Il ricorrente si è limitato sostanzialmente a proporre un'interpretazione alternativa del CCNL in esame rispetto a quella della Corte d'appello di Venezia, il che già di per sé giustificherebbe una pronuncia di inammissibilità del motivo.

Inoltre, si osserva che non vi sono elementi, desumibili dal citato CCNL, che potrebbero giustificare l'interpretazione restrittiva dell'art. 13, comma 6, lett. e), punto 3, del CCNL del 12 giugno 2003 caldeggiata da Cosimo Tomaselli.

Infatti, la disposizione *de qua* è finalizzata ad individuare fatti criminosi, nella specie particolarmente qualificati perché rientranti nell'ambito dei reati contro la P.A., idonei a fare venire meno in maniera palese e definitiva il legame fiduciario fra l'amministrazione e il funzionario in quanto espressivi di una lesione estremamente grave dell'obbligo di fedeltà, inteso come

generale dovere di leale cooperazione del lavoratore nei confronti del suo datore.

Nel caso in questione, sia l'illecito consumato sia quello tentato violano in maniera analoga i doveri gravanti sul lavoratore, atteso che vengono percepiti allo stesso modo come incompatibili con la continuazione del rapporto sia all'interno dell'organizzazione, non potendosi più fidare la P.A. di un soggetto che abbia cercato di utilizzare i propri poteri per trarne un vantaggio illecito, sia all'esterno della medesima, alla luce del discredito che la condotta penalmente rilevante, a prescindere dal perfezionamento o meno del reato, diffonde fra i cittadini.

D'altronde, pur dovendosi tenere conto di alcune differenze strutturali fra il delitto tentato e quello consumato, l'azione posta in essere è in gran parte sovrapponibile, spesso non dipendendo neppure dalla volontà dell'autore dell'illecito il verificarsi dell'una o dell'altra ipotesi.

Inoltre, occorre considerare che il linguaggio utilizzato nella materia *de qua* nella redazione dei contratti collettivi non è mai del tutto tecnico, tendendo le parti contraenti, più che a qualificare in maniera scientificamente ineccepibile le infrazioni rilevanti, ad individuare ipotesi esemplificative di un disvalore non tanto riconducibile ad uno specifico reato, ma ad una compromissione definitiva del legame fiduciario che deve esistere fra datore di lavoro e suo dipendente.

Al riguardo, può menzionarsi la giurisprudenza per la quale, in tema di sanzioni disciplinari, non è vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva ai fini dell'apprezzamento della giusta causa di recesso, rientrando il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice, purché vengano valorizzati elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie, coerenti con la scala valoriale del contratto collettivo, oltre che con i principi

radicati nella coscienza sociale, idonei a ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario. Ad esempio, questa S.C. ha ritenuto legittimo il licenziamento irrogato al lavoratore resosi responsabile di aggressione fisica ai danni di un collega, pur non essendo tale condotta riconducibile al delitto di rissa, per il quale il CCNL di settore contemplava espressamente la sanzione espulsiva, avuto riguardo al particolare disvalore del fatto, denotato dalle modalità attuative, dall'entità delle lesioni e dal clamore suscitato dalla vicenda nell'ambiente di lavoro (Cass., Sez. 6-L, n. 28492 del 7 novembre 2018).

L'indirizzo da ultimo citato, pur essendosi formato in relazione a fattispecie diverse da quella oggetto del contendere, si presta, però, ad essere applicato nella presente controversia, evidenziando come a rilevare, in materia di licenziamento disciplinare, sia non tanto la formale individuazione della condotta vietata operata dalle parti contraenti al momento della redazione del CCNL, quanto la natura dell'interesse compromesso e la gravità dell'offesa arrecata allo stesso, tali da precludere la prosecuzione del rapporto lavorativo.

**2.** Con il secondo, il terzo ed il quarto motivo, che possono essere trattati congiuntamente stante la stretta connessione, il ricorrente lamenta la violazione e falsa applicazione dell'art. 112 c.p.c. per omessa pronuncia sulla sua domanda relativa alla sospensione obbligatoria dal servizio decorrente dall'11 gennaio 2013, degli artt. 132, comma 1, n. 4, c.p.c. e 111, comma 1, Cost. per omessa motivazione in ordine a detta sospensione e degli artt. 15, comma 5, CCNL del 12 giugno 2003, 4, comma 1, e 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001 in quanto la sentenza impugnata avrebbe errato nell'affermare che l'elenco dei reati previsto nelle norme menzionate, ai fini della sospensione *de qua*, fosse non tassativo, ricomprendendo anche il tentativo di concussione.

Ad avviso del ricorrente la pronuncia contestata sarebbe errata nella misura in cui non avrebbe affrontato la questione della legittimità della sua sospensione cautelare obbligatoria dal servizio disposta con provvedimento del 21 dicembre 2012 e decorrente dall'11 gennaio 2013 o, comunque, perché non avrebbe motivato in ordine al rigetto del relativo motivo di appello.

In subordine, il ricorrente sottolinea che la sospensione appena menzionata sarebbe illegittima perché fondata sull'equiparazione fra tentativo di concussione e delitto consumato di concussione.

Le doglianze sono infondate.

In primo luogo, si rileva che la Corte territoriale ha esaminato espressamente tutti i motivi di impugnazione, il che esclude il vizio di omessa pronuncia.

Allo stesso modo, la Corte d'appello di Venezia ha motivato in ordine al rigetto di tutte le contestazioni di Cosimo Tomaselli, chiarendo che il rigetto di quelle attinenti al merito della vicenda (con esclusione, quindi, dei rilievi attinenti alla tempistica del procedimento) era fondato sulla mancanza di un'ontologica differenza, ai presenti fini, fra delitto consumato e tentato.

Quanto all'equiparazione fra concussione tentata e consumata, i motivi di ricorso sono infondati per le stesse ragioni che hanno condotto al rigetto del primo mezzo.

**3.** Con il quinto ed il sesto motivo, che possono essere esaminati congiuntamente stante la stretta connessione, il ricorrente si duole della violazione e falsa applicazione degli artt. 13, comma 6, lett. e), punto 3, CCNL del 12 giugno 2003, e 3, comma 1, e 4, comma 1, legge n. 97 del



2001 perché la sentenza impugnata avrebbe errato nell'affermare che l'elenco dei reati previsto da tali norme, agli effetti del licenziamento senza preavviso e della sospensione cautelare obbligatoria dal servizio del pubblico dipendente, non fosse tassativo e potesse essere integrato dalla P.A. sulla base di una sua valutazione della concreta fattispecie.

Le contestazioni sono inammissibili, non cogliendo la *ratio* della decisione.

Infatti, la Corte territoriale non ha riconosciuto alcun potere di integrazione della P.A., ma ha solo affermato che il tentativo di concussione rientrava fra le ipotesi che, in presenza di una condanna definitiva, imponevano, ai sensi del CCNL, il licenziamento disciplinare.

**4.** Con il settimo motivo il ricorrente lamenta la violazione o falsa applicazione dell'art. 14, comma 3, del CCNL del 12 giugno 2003 in quanto la sentenza impugnata avrebbe computato il termine decadenziale di 120 giorni ivi previsto con riferimento alla data di adozione e non a quella di comunicazione del provvedimento di licenziamento.

Per l'esattezza, Cosimo Tomaselli rappresenta che, ai sensi del menzionato art. 14, comma 3, *"il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione"*.

Pertanto, essendo stato riattivato il procedimento disciplinare in esame dopo la conclusione del processo penale in data 1° luglio 2016, il citato termine di 120 giorni sarebbe venuto a scadere, come affermato dalla Corte d'appello di Venezia e non contestato nella presente sede, il 1° novembre 2016.

Ad avviso del ricorrente, il termine avrebbe dovuto essere considerato, quindi, come già spirato al momento della comunicazione del licenziamento, risalente al 7 novembre 2016.

Al contrario, la Corte territoriale ha affermato che il procedimento si sarebbe concluso tempestivamente il 26 ottobre 2016, vale a dire con la delibera di licenziamento.

La doglianza va respinta.

Infatti, deve trovare applicazione nella specie, l'indirizzo giurisprudenziale secondo cui in tema di procedimento disciplinare nel rapporto di pubblico impiego contrattualizzato, ai sensi dell'art. 55 bis, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai fini della decadenza dall'azione disciplinare occorre avere riguardo alla data in cui l'amministrazione datrice di lavoro esprime la propria valutazione in ordine alla rilevanza e consistenza disciplinare della notizia dei fatti rilevanti disciplinarmente e la consolida nell'atto di contestazione, assumendo rilievo l'eventuale ritardo nella comunicazione solo allorché sia di entità tale da rendere eccessivamente difficile l'esercizio del diritto di difesa da parte dell'incolpato (Cass., Sez. L, n. 16900 del 10 agosto 2016).

Questo Collegio non ritiene vi siano valide ragioni per discostarsi dal precedente richiamato.

#### **5. Il ricorso è respinto.**

Nessuna statuizione deve esservi sulle spese di lite, non avendo parte intimata svolto attività difensiva.

Sussistono le condizioni per dare atto, ai sensi dell'art. 1, comma 17, legge n. 228 del 2012, che ha aggiunto il comma 1 quater all'art. 13 del d.P.R. n. 115 del 2002, dell'obbligo, per parte ricorrente, di versare

l'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per l'impugnazione integralmente rigettata, se dovuto, trattandosi di ricorso per cassazione la cui notifica si è perfezionata dopo la data del 30 gennaio 2013 (Cass., Sez. 6-3, n. 14515 del 10 luglio 2015).

**P.Q.M.**

La Corte,

- rigetta il ricorso;
- dà atto che sussiste l'obbligo per parte ricorrente, ai sensi dell'art. 1, comma 17, legge n. 228 del 2012, che ha aggiunto il comma 1-*quater* all'art. 13 del d.P.R. n. 115 del 2002, di versare l'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per l'impugnazione integralmente rigettata, se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della IV Sezione Civile, il 5