



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Oggetto

R.G.N. 36219/2019

Cron. 31134

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep.

Dott. LUCIA TRIA - Presidente - Ud. 25/05/2021
 Dott. PAOLO NEGRI DELLA TORRE - Consigliere - PU
 Dott. IRENE TRICOMI - Rel. Consigliere -
 Dott. FRANCESCA SPENA - Consigliere -
 Dott. ROBERTO BELLE' - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 36219-2019 proposto da:

(omissis) , elettivamente domiciliata in
 (omissis) presso lo studio dell'avvocato
 (omissis) che la rappresenta e difende
 unitamente all'avvocato (omissis)

- **ricorrente** -**contro**

2021

1854

AZIENDA SANITARIA LOCALE DI (omissis) - A.S.L. (omissis) , in
 persona del Direttore e legale rappresentante pro
 tempore, elettivamente domiciliata in (omissis)

(omissis) presso lo studio dell'avvocato
(omissis) rappresentata e difesa
dall'avvocato (omissis)

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 727/2019 della CORTE
D'APPELLO di TORINO, depositata il 24/09/2019
R.G.N. 268/2019;

udita la relazione della causa svolta nella
pubblica udienza del 25/05/2021 dal Consigliere
Dott. IRENE TRICOMI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. MARIO FRESA che ha concluso per il
rigetto del ricorso;

udito l'Avvocato (omissis) ;

udito l'Avvocato (omissis)



SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1. La Corte d'Appello di Torino, con la sentenza n. 727 del 2019, ha rigettato il reclamo proposto dalla dott.ssa (omissis) nei confronti della ASL (omissis) avverso l'ordinanza emessa tra le parti dal Tribunale di Novara.

La lavoratrice aveva adito il Tribunale chiedendo che fosse accertata e dichiarata l'illegittimità del licenziamento intimatole dalla ASL (omissis) in data 29 agosto 2016, in quanto il fatto contestato ad essa ricorrente costituiva condotta punibile con una sanzione conservativa. Chiedeva quindi la reintegra nel posto di lavoro e il risarcimento del danno.

2. Il Tribunale rigettava il ricorso.

3. La Corte d'Appello nel rigettare il reclamo ha premesso quanto segue.

La lavoratrice con sentenza penale del Tribunale di Novara era stata condannata, unitamente ad altra lavoratrice, perché in concorso tra di loro, con più azioni esecutive del medesimo disegno criminoso, traevano in inganno l'ASL (omissis), ente pubblico e datore di lavoro, con artifici e raggiri consistiti da parte dell'altra lavoratrice, autrice materiale del fatto, previo accordo con la collega (omissis), nel timbrare tramite il badge di quest'ultima la presenza al lavoro, quando la (omissis) in realtà era assente dal servizio perché presente all'Università (omissis), per frequentare il corso di laurea magistrale in scienze infermieristiche e ostetriche. (omissis) per contro, firmava, apponendo la firma dell'altra lavoratrice, il registro presente presso l'Università, posto che quest'ultima, in base al proprio contratto di lavoro, non aveva diritto alle 150 ore per lo studio.

Con la descritta condanna recavano danno all'ASL (omissis), che erogava lo stipendio alla (omissis) per un totale di 13 giorni, in cui la (omissis) era assente dal lavoro e presente all'Università. La (omissis) era stata anche condannata al risarcimento dei danni patiti dall'Azienda.

La Corte d'Appello di Torino, Terza sezione penale, in parziale riforma della sentenza del Tribunale, assolveva le imputate in merito a dieci degli episodi contestati, e dichiarava non doversi procedere riguardo al reato loro ascritto limitatamente agli episodi commessi in data 8 e 30 gennaio 2007, e 8 maggio 2007, perché estinto per intervenuta prescrizione.

Stante la costituzione di parte civile, la Corte d'Appello aveva confermato la condanna delle lavoratrici al risarcimento dei danni patiti per l'illegittimo comportamento posto in essere, accertando che le medesime si erano rese colpevoli di truffa all'Ente, seppure limitatamente a tre degli episodi alle stesse contestati.



A seguito del passaggio in giudicato della sentenza penale di appello, la ASL riattivava il procedimento disciplinare e contestava gli addebiti a carico della lavoratrice che veniva sentita a difesa.

Il procedimento disciplinare si concludeva con il licenziamento con preavviso della dipendente ritenuta responsabile dalla Corte d'Appello di Torino, in sede penale, seppure solo ai fini civili stante l'intervenuta prescrizione del reato, di tre distinti episodi di truffa all'ente datore di lavoro, disciplinarmente rilevanti.

4. La Corte d'Appello, quindi, ha rilevato l'intervenuto accertamento dei fatti materiali posti alla base del licenziamento (tre episodi) che integravano la condotta di truffa all'Ente datore di lavoro.

Tale condotta non poteva rientrare nelle ipotesi di cui all'art. 13, comma 6, lettera g), del codice disciplinare, e correttamente il datore di lavoro aveva inquadrato il fatto nell'ambito dei comportamenti che ledono irrimediabilmente il vincolo fiduciario, mitigando la sanzione del licenziamento con il preavviso.

Era, quindi, inconferente il richiamo alla tipizzazione delle sanzioni conservative nel contratto collettivo e il riferimento alla recidiva, poichè leggendo il provvedimento era chiaro che detta assimilazione (impropria) era stata effettuata dalla ASL al solo fine di limitare la sanzione da infliggere.

5. Per la cassazione della sentenza di appello ricorre la lavoratrice prospettando due motivi di impugnazione.

6. Resiste la ASL ^(omissi) con controricorso.

7. In prossimità dell'udienza pubblica la lavoratrice ha depositato memoria.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo di ricorso è dedotto il vizio di omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia.

La lavoratrice censura la statuizione della Corte d'Appello che ha ritenuto proporzionale la sanzione in base all'erroneo assunto che nella fattispecie esistesse una reiterazione dei fatti che avrebbe fatto venir meno il rapporto fiduciario, e pertanto assimilabile alla recidiva.

Ed infatti, assume la ricorrente non vi era alcuna recidiva imputabile alla ^(omissi) ~~come~~ ^{si} poteva evincere anche dal raffronto con l'istituto del reato continuato, ex art. 81, cod. pen., né questa poteva essere dedotta ascritta o qualificata *per relationem*, di talchè doveva trovare applicazione la sanzione conservativa.

1.1. Il motivo è inammissibile.

La Corte d'Appello ha affermato che il richiamo alla tipizzazione delle sanzioni conservative nel contratto collettivo e il riferimento alla recidiva era inconferente, perché leggendo il provvedimento era chiaro come detta assimilazione (impropria) fosse stata effettuata dalla ASL solo la fine di limitare la sanzione da infliggere alla reclamante anche se la gravità delle condotte accertate in sede penale e rilevanti ai fini disciplinari avrebbero giustificato la sanzione più grave (licenziamento senza preavviso). Prosegue la Corte d'Appello che ciò che era indubbio e decisivo ai fini di causa era che il comportamento posto in essere dalla reclamante e a lei contestato era inquadrabile nell'ambito delle previsioni di cui all'art. 13, comma 8, lettera d), CCNL e conforme alla contestazione disciplinare, e non dell'art. 13, comma 6.

Pertanto, il riferimento contenuto nella sentenza di appello alla recidiva costituisce un *obiter dictum*, la cui impugnazione è inammissibile.

In sede di legittimità sono inammissibili, per difetto di interesse, le censure rivolte avverso argomentazioni contenute nella motivazione della sentenza impugnata e svolte "ad abundantiam" o costituenti "*obiter dicta*", poiché esse, in quanto prive di effetti giuridici, non determinano alcuna influenza sul dispositivo della decisione (Cass., n. 22380 del 2014).

Occorre, altresì considerare che è applicabile alla fattispecie l'art. 360 n. 5, cod. proc. civ., nel testo modificato dalla legge 7 agosto 2012 n.134 (pubblicata sulla G.U. n. 187 dell'11.8.2012), di conversione del dl. 22 giugno 2012 n. 83, che consente di denunciare in sede di legittimità unicamente l'omesso esame di un fatto controverso e decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione fra le parti, da intendersi riferito a un preciso accadimento o una precisa circostanza in senso storico-naturalistico, come tale non ricomprendente questioni o argomentazioni, come prospettate nella specie, sicché sono inammissibili le censure che, irrispettivamente, estendano il paradigma normativo a quest'ultimo profilo (Cass., n. 22397 del 2019).

Hanno osservato le Sezioni Unite di questa Corte (Cass., S.U. 22.9.2014 n. 19881 e Cass., S.U. 7.4.2014 n. 8053) che la *ratio* dell'intervento normativo è ben espressa dai lavori parlamentari lì dove si afferma che la riformulazione dell'art. 360, n. 5, cod. proc. civ. ha la finalità di evitare l'abuso dei ricorsi per cassazione basati sul vizio di motivazione, non strettamente necessitati dai precetti costituzionali, e, quindi, di supportare la funzione nomofilattica propria della Corte di cassazione, quale giudice dello *ius constitutionis* e non dello *ius litigatoris*, se non nei limiti della violazione di legge.



Il vizio di motivazione, quindi, rileva solo allorché l'anomalia si tramuta in violazione della legge costituzionale, "in quanto attinente all'esistenza della motivazione in sé, purché il vizio risulti dal testo della sentenza impugnata, a prescindere dal confronto con le risultanze processuali. Tale anomalia si esaurisce nella "mancanza assoluta di motivi sotto l'aspetto materiale e grafico", nella "motivazione apparente", nel "contrasto irriducibile tra affermazioni inconciliabili" e nella "motivazione perplessa ed obiettivamente incomprensibile", esclusa qualunque rilevanza del semplice difetto di 'sufficienza' della motivazione".

2. Con il secondo motivo di ricorso è dedotta la violazione ed erronea qualificazione della natura giuridica dell'atto risolutivo del rapporto, violazione ed errata applicazione dell'art. 13, comma 6, del codice disciplinare.

La lavoratrice deduce che nella specie non si verteva nell'ipotesi di cui all'art. 13, comma 8, lettera d), del Codice disciplinare, dovendo trovare applicazione, invece, una sanzione conservativa come previsto dall'art. 13, comma 6, lett. g), e il richiamo alla recidiva per applicare il preavviso denotava la contraddittorietà del comportamento della ASL la cui erronea valutazione era stata assecondata dalla Corte d'Appello. La ricorrente richiama la disciplina contrattuale e giurisprudenza di legittimità.

2.1. Il motivo non è fondato.

2.2. Il giudice di appello ha precisato che nella contestazione effettuata alla lavoratrice in sede di riattivazione del procedimento, si affermava che il comportamento ascritto alla stessa, oggetto di accertamento sulla sussistenza del fatto in sede penale, integrava la violazione degli obblighi del dipendente tale da comportare l'applicabilità del licenziamento senza preavviso, ex art. 13, comma 8, lettera d).

Era stata esclusa la riconducibilità all'art. 13, comma 6, lett. g), relativo, in particolare, all'elusione dei sistemi di rilevamento presenze.

L'UPD, tuttavia, atteso che dopo la sospensione cautelare la lavoratrice aveva ripreso servizio, aveva accolto la richiesta subordinata della lavoratrice, formulata nelle note giustificative in sede di audizione a difesa, di licenziamento con preavviso, affermando che la fattispecie presentava reiterazione, riferibile alla recidiva, di tre violazioni che rientrano nell'ambito delle mancanze punite dal comma 6 dell'art. 13.

2.3. Occorre rilevare che in tema di licenziamento per giusta causa, non è vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva, rientrando il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice, avuto riguardo agli elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie,

ma la scala valoriale formulata dalle parti sociali deve costituire uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 cod. civ. (Cass., n. 16784 del 2020).

Rientra, dunque, nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice di merito la verifica della sussistenza della giusta causa, con riferimento alla violazione dei parametri posti dal codice disciplinare del CCNL, le cui previsioni, anche quando la condotta del lavoratore sia astrattamente corrispondente alla fattispecie tipizzata contrattualmente, non sono vincolanti per il giudice, dovendo la scala valoriale ivi recepita costituire uno dei parametri cui fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale di cui all'art. 2119 cod. civ., attraverso un accertamento in concreto della proporzionalità tra sanzione ed infrazione sotto i profili oggettivo e soggettivo; ne consegue che le parti ben potranno sottoporre il risultato della valutazione cui è pervenuto il giudice di merito all'esame della S.C., sotto il profilo della violazione del parametro integrativo della clausola generale costituito dalle previsioni del codice disciplinare (Cass., n. 9396 del 2018).

La decisione della Corte d'Appello si incentra sulla riconducibilità della condotta - fatti accertati in sede penale - disciplinarmente rilevante contestata alla ricorrente alla "commissione in genere - anche nei confronti di terzi- di fatti o atti anche dolosi che, costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro", ai sensi dell' art. 13, comma 8, lettera d), CCNL, che prevede la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso.

Il giudice di secondo grado non si è limitato, ai fini della valutazione di proporzionalità ad un'indagine ~~che si fermi~~ a verificare se il fatto addebitato è riconducibile alle disposizioni della contrattazione collettiva che consentono l'irrogazione del licenziamento, ma correttamente ha valutato in concreto se il comportamento tenuto, per la sua gravità, fosse suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la prosecuzione del rapporto si risolvesse in un pregiudizio per gli scopi aziendali, con particolare attenzione alla condotta del lavoratore con riguardo all'attuazione diligentemente degli obblighi assunti e a conformarsi ai canoni di buona fede e correttezza.

La Corte d'Appello ha affermato che i fatti, pacifici, erano molto gravi e sin dalla prima lettera di addebito erano stati contestati alla lavoratrice i reati di cui al procedimento penale (e cioè truffa in concorso a danno della ASL ^(omissis)), ed era stata disposta la sospensione del procedimento disciplinare in attesa della definizione del processo penale.

In sede di riattivazione venivano contestate condotte sanzionabili con il licenziamento. Tali condotte (truffa all'ente datore di lavoro) non potevano essere ascritte all'art. 13, comma 6, lettera g), in quanto più articolate, complesse e qualitativamente (per la loro gravità) differenti.

Pertanto, la Corte d'Appello, facendo corretta applicazione dei principi sopra richiamati, ha affermato che le condotte contestate ledono irrimediabilmente il vincolo fiduciario, con la conseguente applicazione della sanzione espulsiva, senza che rispetto a ciò potesse assumere rilievo la previsione del preavviso, misura comunque relativa alla sanzione del espulsiva del licenziamento.

3. Il ricorso va rigettato.

4. Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

5. 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.

PQM

La Corte rigetta il ricorso. Condanna la ricorrente al pagamento delle spese di giudizio che liquida in euro 5.000,00 per compensi professionali, euro 200,00 per esborsi, spese generali in misura del 15% e accessori di legge.

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.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 25 maggio 2021.

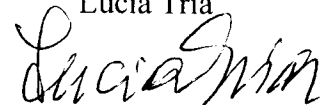
Il Consigliere estensore

Irene Tricomi



Il Presidente

Lucia Tria



DEPOSITATO IN CANCELLERIA



oggi, 21/11/2021
IL CANCELLIERE ESPERTO
Maria Antonia Chieco

