



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

Oggetto

Licenziamento
disciplinare
giusta causa.
Pubblico
impiego
privatizzato

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- |                         |                      |                          |
|-------------------------|----------------------|--------------------------|
| Dott. ANTONIO MANNA     | - Presidente -       | <b>R.G.N. 30542/2020</b> |
| Dott. CATERINA MAROTTA  | - Consigliere -      | Cron.                    |
| Dott. IRENE TRICOMI     | - Rel. Consigliere - | Rep.                     |
| Dott. ROBERTO BELLE'    | - Consigliere -      | Ud. 05/07/2022           |
| Dott. NICOLA DE MARINIS | - Consigliere -      | PU                       |

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

sul ricorso 30542-2020 proposto da:

IPPOLITI MAURO, domiciliato in ROMA, PIAZZA CAVOUR,  
presso la CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI  
CASSAZIONE, rappresentato e difeso dall'avvocato  
GIANLUCA BASSETTI;

- **ricorrente** -

**2022**

**contro**

**2638**

COMUNE DI STRONCONE, in persona del Sindaco pro  
tempore, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA  
GIROLAMO DA CARPI 6, presso lo studio dell'avvocato

Firmato Da: GIACOVA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b672d524b0e6 - Firmato Da: TRICOMI IRENE Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: a841e89f7649777fe890b6da792225c  
Firmato Da: MANNA ANTONIO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 6e23e85e26b52852931d0526b3895cf2



ANDREA PIETROPAOLI, rappresentato e difeso  
dall'avvocato MARIA TERESA LAVARI;

**- controricorrente -**

avverso la sentenza n. 156/2020 della CORTE  
D'APPELLO di PERUGIA, depositata il 07/10/2020  
R.G.N. 71/2020;

udita la relazione della causa svolta nella  
pubblica udienza del 05/07/2022 dal Consigliere  
Dott. IRENE TRICOMI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore  
Generale Dott. STEFANO VISONA', che ha concluso per  
il rigetto del ricorso;

udito l'avvocato GIANLUCA BASSETTI;

udito l'avvocato ROBERTA GENTILESCHI per delega  
verbale avvocato MARIA TERESA LAVARI.

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

1. La Corte d'Appello di Perugia, con la sentenza n. 156 del 2020, ha rigettato il reclamo proposto da Ippoliti Mauro nei confronti del Comune di Stroncone avverso la sentenza Tribunale di Terni che rigettava l'opposizione proposta dal lavoratore medesimo avverso l'ordinanza che rigettava l'impugnazione del licenziamento disciplinare irrogatogli per giusta causa.

Il lavoratore era stato licenziato con nota in data 8 settembre 2016 dell'UPD del Comune di Stroncone, dove prestava servizio con la qualifica di operaio appartenente alla categoria C1 del personale dipendente delle amministrazioni Comparto regioni e autonomie locali, e mansioni di capo squadra di sei operai addetti alla



manutenzione di strade segnaletica ed interventi di ripristino.

Numero registro generale 30542/2020

Numero sezionale 2638/2022

Numero di raccolta generale 27683/2022

Data pubblicazione 21/09/2022

In data 8 giugno 2016 la Procura di Terni comunicava al Comune l'applicazione della misura degli arresti domiciliari perché indiziato del reato di cui agli artt. 110, 640, n. 2 e n. 1, cod., pen. "per essersi, agendo in concorso (...) con raggiri consistenti nel far timbrare il *badge* a turno all'uno o all'altro degli operai, mentre i titolari non erano presenti al lavoro perché ancora non arrivati o perché già allontanatisi per tornare a casa o ancora perché assenti del tutto dal lavoro, procurato un ingiusto profitto pari alla retribuzione indebitamente percepita per attività di lavoro non svolta".

In pari data veniva applicata la sospensione obbligatoria dal servizio e dalla retribuzione ex art. 5, comma 1, del CCNL enti locali dell'11 aprile 2008.

Dagli atti delle indagini emergevano 29 episodi, verificatisi tra il 18 dicembre 2015 e l'8 marzo 2016, accertati dalla Compagnia dei carabinieri di terni.

L'UPD, in data 27 giugno 2016 veniva effettuata la contestazione addebito disciplinare richiamando i fatti descritti nell'informativa di reato ed ipotizzando la violazione di alcune disposizioni del codice di comportamento e dell' art. 55-*quater*, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, in particolare lett. a), come modificato dal d.lgs. n. 150 del 2009, e dell'art. 3, comma 8, lett. f, del codice disciplinare di cui al CCNL 11 aprile 2008 (*recte*: 2008).

Revocata dal Tribunale la misura degli arresti domiciliari, il Comune con determina n. 69 del 2016, revocava la sospensione obbligatoria a decorrere dalla data di comunicazione della revoca della misura cautelare, e disponeva dal 19 luglio 2016 la sospensione facoltativa dal



servizio (art. 5 CCNL). Il lavoratore non si presentava alla convocazione disposta per il 20 luglio 2016 e faceva pervenire note difensive.

Numero registro generale 30542/2020

Numero sezionale 2638/2022

Numero di raccolta generale 27683/2022

Data pubblicazione 21/09/2022

Il licenziamento interveniva l'8 settembre 2016, ex 55 *quater*, comma 1, a decorrere dall'8 giugno 2016.

2. Per la cassazione della sentenza di appello ricorre il lavoratore con due motivi di ricorso, articolati ciascuno in due censure.

3. Resiste il Comune con controricorso, assistito da memoria.

4. Il Procuratore Generale ha concluso per iscritto chiedendo il rigetto del ricorso, e ha confermato le suddette conclusioni all'udienza pubblica.

### **RAGIONI DELLA DECISIONE**

1. Con il primo motivo di ricorso è prospettata la violazione ed errata applicazione, ex art. 360, n. 3, cod. proc. civ., delle seguenti disposizioni: art. 18 della legge n. 300 del 1970 e dell'art. 55 *quater*, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001; artt. 3, comma 6, lett. g) e art. 3, comma 8, lett. f), del Codice disciplinare di cui al CCNL 11 aprile 2008, in relazione all'art. 55 *quater*, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001.

Il lavoratore deduce che nella specie trovi applicazione l'art. 18 della legge n. 300 del 1970 nella sua vecchia formulazione precedente alla riforma cd. Fornero, e non l'art. 55-*quater* del d.lgs. n. 165 del 2001, che quindi non poteva essere richiamato allo scopo di verificare la gravità dell'illecito o la proporzionalità della sanzione.

Deduce inoltre che, erroneamente, la Corte d'Appello ha affermato la sostituzione della disciplina contrattuale - dovendo invece trovare applicazione l'art. 6, comma 3, del CCNL - con quella legale di cui all'art. 55-*quater*, cit.

2. Il motivo non è fondato.



La giurisprudenza di questa Corte ha già affermato (Cass. 11868 del 2016) che le modifiche apportate dalla legge n. 92 del 2012 all'art. 18 della l. n. 300 del 1970 non si applicano ai rapporti di pubblico impiego privatizzato, sicché la tutela del dipendente pubblico, in caso di licenziamento illegittimo intimato in data successiva all'entrata in vigore della richiamata legge n. 92, resta quella prevista dall'art. 18 st. lav. nel testo antecedente la riforma; rilevano a tal fine il rinvio ad un intervento normativo successivo ad opera dell'art. 1, comma 8, della legge n. 92 del 2012, l'inconciliabilità della nuova normativa, modulata sulle esigenze del lavoro privato, con le disposizioni di cui al d.lgs. n. 165 del 2001, neppure richiamate al comma 6 dell'art. 18 nuova formulazione, la natura fissa e non mobile del rinvio di cui all'art. 51, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, incompatibile con un automatico recepimento di ogni modifica successiva che incida sulla natura della tutela del dipendente licenziato).

Ciò tuttavia non esclude l'applicabilità alla fattispecie relativa ad un rapporto di impiego pubblico privatizzato del d.lgs. n. 165 del 2001, e segnatamente dell'art. 55-*quater*, che, in particolare, al comma 1, lett. a), prevede: "Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia".

Il comma 1-*bis*, a sua volta stabilisce che: "costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque



modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta".

In tema di licenziamento disciplinare nel pubblico impiego privatizzato, le fattispecie legali di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo, introdotte dall'art. 55- *quater*, comma 1, lett. da a) ad f), e comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, costituiscono ipotesi aggiuntive rispetto a quelle individuate dalla contrattazione collettiva - le cui clausole, ove difformi, vanno sostituite di diritto ai sensi degli artt. 1339 e 1419, comma 2, c.c. - per le quali compete soltanto al giudice, ex art. 2106 c.c., il giudizio di adeguatezza delle sanzioni (Cass. 24574 del 2016).

Correttamente, quindi, la Corte d'Appello ha affermato l'applicabilità alla fattispecie dell'art. 55-*quater*, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 165 del 2001, che ricorre in presenza di un comportamento fraudolento diretto a far emergere la presenza del lavoratore in ufficio.

3. Con il secondo motivo di ricorso si deduce omesso esame ex art. 360, n. 5, cod. proc. civ., circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti.

Da un lato, è prospettata l'omessa valutazione dell'effettiva gravità delle violazioni contestate al ricorrente e della proporzionalità tra condotta e sanzione. Il ricorrente contesta la motivazione della sentenza di appello in quanto effettuata *per relationem* alla decisione del Tribunale e il riferimento, quale fattore di gravità, all'utilizzo improprio del *badge*, senza che fossero state valutate sia sotto profilo



oggettivo che soggettivo tutte le circostanze sottoposte al giudice.

Numero registro generale 30542/2020

Numero sezionale 2638/2022

Numero di raccolta generale 27683/2022

Data pubblicazione 21/09/2022

Dall'altro, si deduce l'omessa valutazione dell'effettiva entità del danno economico contestato al lavoratore. Si afferma che i periodi di assenza devono essere economicamente apprezzabili ai fini della disciplina sanzionatoria, come si evince dalla giurisprudenza contabile; invece, nella specie, il giudice di appello aveva valorizzato la violazione del vincolo fiduciario.

4. Il motivo è inammissibile.

4.1. Occorre considerare che la valutazione delle prove raccolte, anche se si tratta di presunzioni, costituisce un'attività riservata in via esclusiva all'apprezzamento discrezionale del giudice di merito, le cui conclusioni in ordine alla ricostruzione della vicenda fattuale non sono sindacabili in cassazione, sicchè rimane estranea al vizio previsto dall'art. 360, comma 1, n. 5 cod. proc. civ. qualsiasi censura volta a criticare il convincimento che il giudice si è formato, a norma dell'art. 116, commi 1 e 2, c.p.c., in esito all'esame del materiale istruttorio mediante la valutazione della maggiore o minore attendibilità delle fonti di prova, atteso che la deduzione del vizio di cui all'art. 360 n. 5 cod. proc. civ. non consente di censurare la complessiva valutazione delle risultanze processuali, contenuta nella sentenza impugnata, contrapponendo alla stessa una diversa interpretazione al fine di ottenere la revisione da parte del giudice di legittimità degli accertamenti di fatto compiuti dal giudice di merito.

4.2. Inoltre 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 d.l. 22 giugno 2012 n. 83, che consente di denunciare in sede di legittimità unicamente l'omesso



esame di un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione fra le parti. Hanno osservato le Sezioni Unite di questa Corte (Cass. S.U. n. 19881 del 2014 e Cass. S.U. n. 8053 del 2014) che la ratio del recente 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 allorquando 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, sicché quest'ultima non può essere ritenuta mancante o carente solo perché non si è dato conto di tutte le risultanze istruttorie e di tutti gli argomenti sviluppati dalla parte a sostegno della propria tesi.

4.3. Occorre ricordare che in tema di licenziamento per giusta causa, ai fini della valutazione di proporzionalità è sempre necessario valutare in concreto se il comportamento tenuto, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la prosecuzione del rapporto si risolva in un pregiudizio



per gli scopi aziendali, con particolare attenzione alla condotta del lavoratore che denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti e a conformarsi ai canoni di buona fede e correttezza.

Il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta rientra nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice, purché vengano valorizzati elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie.

L'accertamento dei fatti ed il successivo giudizio in ordine alla gravità e proporzione della sanzione espulsiva adottata sono demandati all'apprezzamento del giudice di merito, che è tenuto a valutare la legittimità e congruità della sanzione inflitta, tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda, con giudizio che, se sorretto da adeguata e logica motivazione, è incensurabile in sede di legittimità.

4.4. Tanto premesso si rileva che la Corte d'Appello ha esaminato la proporzionalità della sanzione, esaminando e ricordando i fatti di causa, e ha richiamato la sentenza del Tribunale, per affermarne l'immunità dalle censure, in un articolato contesto motivazionale.

La sentenza della Corte d'Appello ha una articolata motivazione nel cui ambito è richiamato il ragionamento decisorio del Tribunale.

Nella specie, la Corte d'Appello ha effettuato il giudizio di proporzionalità esaminando gli argomenti prospettati nella propria difesa dal ricorrente, disattendendoli in modo argomentato (si v., pagg. 17 e 18, pagg. 20 e 21 della sentenza di appello) in ragione delle risultanze probatorie, anche con riguardo al dedotto lavoro che il ricorrente avrebbe prestato in più (circostanza non riscontrata dagli atti di causa); al fattore dell'introduzione degli orologi marcatempo che avrebbero consentito un



utilizzo più flessibile dell'orario (non potendosi assentare il lavoratore durante l'orario di lavoro in assenza di autorizzazione per pause caffè o incombenze di carattere personale); all'assenza di precedenti disciplinari (che non poteva costituire esimente o essere di ostacolo alla sanzione espulsiva a fronte della gravità dei fatti contestati e tali, per tipologia, pluralità e sistematicità, da ledere irreparabilmente il rapporto fiduciario con il datore di lavoro e da mettere in dubbio l'affidamento riposto nel lavoratore circa il corretto adempimento delle obbligazioni future).

Di talché, la Corte d'Appello ha condiviso il giudizio di proporzionalità tra condotta e sanzione effettuato dal Tribunale dopo aver considerato le censure dell'appellante e nell'ambito di un'ampia motivazione, in ragione della gravità oggettiva della condotta posta in essere dal lavoratore in relazione agli standards valutativi insiti nella coscienza generale che intendono come assolutamente riprovevole la falsa attestazione della presenza in ufficio da parte di dipendenti pubblici mediante la timbratura del *badge* identificativo ad opera di un terzo.

Ciò in quanto, afferma la Corte d'Appello, tale condotta, oltre ad integrare fattispecie penalmente rilevanti, implica la violazione dei fondamentali doveri scaturenti dal vincolo della subordinazione e legittima il recesso per giusta causa, tanto più se si considera l'organizzazione dei mezzi attuata dai lavoratori (nell'ambito dei quali l'Ippoliti non poteva aver ricoperto un ruolo marginale avuto riguardo al ruolo di coordinatore della squadra operai) al fine di far apparire falsamente in maniera sistematica e reiterata la loro presenza in ufficio.

Quanto al pregiudizio economico, la Corte d'Appello ha rilevato che, nella costituzione di parte civile, il Comune aveva chiesto non solo il risarcimento del danno



patrimoniale, ma anche di quello morale che era stato  
quantificato dal Comune in misura di euro 30.000,00.  
Inoltre, come questa Corte ha già affermato, la modesta  
entità del fatto addebitato non va riferita alla tenuità del  
danno patrimoniale subito dal datore di lavoro, dovendosi  
valutare la condotta del prestatore di lavoro sotto il profilo  
del valore sintomatico che può assumere rispetto ai suoi  
futuri comportamenti, nonché all'idoneità a porre in dubbio  
la futura correttezza dell'adempimento e ad incidere  
sull'elemento essenziale della fiducia, sotteso al rapporto di  
lavoro (cfr., Cass., n. 16260 del 2004, n. 8816 del 2017).

Numero registro generale 30542/2020

Numero sezionale 2638/2022

Numero di raccolta generale 27683/2022

Data pubblicazione 21/09/2022

4.5. Pertanto, le censure proposte dal ricorrente sono  
inammissibili sostanziandosi nella richiesta di un riesame  
delle valutazioni rimesse al giudice di merito al di fuori  
dell'ambito del vizio dedotto.

5. Il ricorso deve essere rigettato.

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

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

### **PQM**

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

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-*quater* del d.P.R. n. 115  
del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il  
versamento, da parte del ricorrente dell'ulteriore importo a



titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1-*bis*, dello stesso art. 13, se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 5 luglio 2022.

Il Consigliere estensore  
Irene Tricomi

Il Presidente  
Antonio Manna

