

Civile Sent. Sez. L Num. 13667 Anno 2018

Presidente: NAPOLETANO GIUSEPPE

Relatore: TRICOMI IRENE

Data pubblicazione: 30/05/2018

**SENTENZA**

sul ricorso 438-2017 proposto da:

- , in  
persona del legale rappresentante pro tempore,  
rappresentato e difeso dall'AVVOCATURA GENERALE DELLO  
STATO presso i cui Uffici domicilia in ROMA, ALLA VIA  
DEI PORTOGHESI, 12 ope legis;

**- ricorrente -**

2018

525

**contro**

-, elettivamente domiciliato in ROMA,  
VIALE , presso lo studio dell'avvocato  
, che lo rappresenta e difende giusta

delega in atti;

- **controricorrente** -

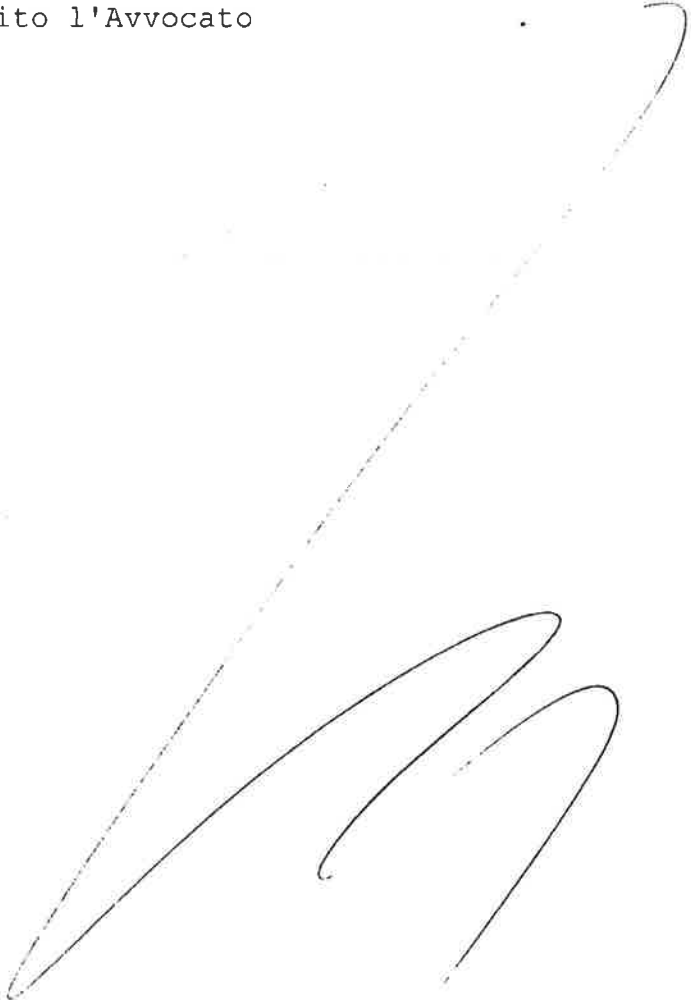
avverso la sentenza n. 3462/2016 della CORTE D'APPELLO  
di ROMA, depositata il 20/06/2016 R.G.N. 2727/2014;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica  
udienza del 06/02/2018 dal Consigliere Dott. IRENE  
TRICOMI;

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

udito l'Avvocato ;

udito l'Avvocato



### SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1. La Corte d'Appello di Roma, chiamata a pronunciarsi sulla revocazione della sentenza della medesima Corte d'Appello n. 3143 del 2014 - che aveva accolto l'appello proposto da \_\_\_\_\_ nei confronti dell' \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_, avverso la sentenza del Tribunale di Roma che aveva rigettato l'impugnazione del licenziamento irrogato in data 9 settembre 2004 - con la sentenza n. 3462 del 2016, riteneva ammissibile il ricorso per revocazione dell' \_\_\_\_\_ ma nel merito accoglieva l'appello del \_\_\_\_\_ in quanto, a differenza di quanto affermato dal Tribunale, era stato violato l'art. 18 del CCNL dirigenti- enti di ricerca, perché il \_\_\_\_\_ non aveva ricevuto informazione scritta e specifica dell'infrazione addebitata, e sussisteva l'onere del datore di lavoro di invitare il lavoratore a discolarsi.

L'art. 18 del CCNL dirigenti attuava la previsione generalmente valida per l'esercizio del potere disciplinare di cui all'art. 7 della legge n. 300 del 1970.

Nella lettera del 28 luglio 2004, \_\_\_\_\_ non vi era menzione dell'aspetto disciplinare e non vi erano addebiti specifici, ma solo il rinvio ad una lettera anonima, con la finalità di chiedere notizie al lavoratore sulla veridicità o meno delle informazioni rese.

La Corte d'Appello dichiarava l'illegittimità del licenziamento e condannava l' \_\_\_\_\_ al pagamento in favore del \_\_\_\_\_ delle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento al 9 luglio 2006, oltre interessi legali come per legge.

2. Per la cassazione della sentenza di appello ricorre l' \_\_\_\_\_ con quattro motivi di impugnazione.

3. Resiste il \_\_\_\_\_ con controricorso.

4. In prossimità dell'udienza pubblica, l' \_\_\_\_\_ ha depositato memoria in relazione alla regolazione delle spese di giudizio con riguardo all'istanza di sospensione della sentenza di appello.

### RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo di ricorso è dedotta la violazione e falsa applicazione dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970 e dell'art. 18 del CCNL comparto ricerca, dirigenti, in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3, cod. proc. civ.

Dopo aver richiamato il contenuto delle suddette disposizioni, il ricorrente assume che al fine di ritenere correttamente assolto l'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito, occorre che la contestazione disciplinare abbia raggiunto il suo scopo, ossia porre il dipendente in grado di difendersi da accuse relative a determinati fatti.

Nel caso in esame, la sentenza di appello si discosta da tali principi, atteso che nella lettera del 28 luglio 2004, riprodotta nel ricorso, risultavano esposti i dati e gli aspetti essenziali (comunque conosciuti al lavoratore e di cui vi è stata

esplicita indicazione nella nota allegata alla stessa) che erano espressamente suscettibili di sanzione in via disciplinare (rescissione del contratto).

Inoltre, nel richiamare a proprio favore la giurisprudenza citata dalla Corte d'Appello, il ricorrente censura la statuizione che ha attribuito alla suddetta lettera il carattere di pre-istruttoria, atteso che l'atto di contestazione è proprio un atto preliminare.

Osserva, infine, che seppure l'accertamento della specificità della contestazione costituisce indagine di fatto incensurabile in cassazione, è comunque possibile verificarne la logicità e congruità delle ragioni esposte dal giudice di merito.

2. Con il secondo motivo di ricorso è dedotto l'omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti, in relazione all'art. 360, comma 1, n. 5, cod. proc. civ.

La Corte d'Appello aveva omesso di considerare il fatto decisivo costituito dal richiamo espresso all'art. 6 del contratto di lavoro a tempo indeterminato stipulato tra l' e il dott. , in cui all'ultimo comma, si affermava che l'inosservanza dei divieti ed obblighi previsti costituivano giusta causa per la rescissione del contratto, di cui si faceva riferimento al punto a) della lettera del 28 luglio 2004.

3. I suddetti motivi devono essere trattati congiuntamente in ragione della loro connessione.

4. Gli stessi non sono fondati.

5. Occorre rilevare che la Corte d'Appello premette che il è stato titolare di incarico dirigenziale presso l' con contratto a tempo determinato quale responsabile dell'Unità organizzativa affari legali, ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. n. 165/01 con decorrenza dal 15 settembre 2003 e scadenza al 9 luglio 2006. Il contratto individuale a tempo determinato stipulato nel settembre 2003 aveva ad oggetto l'incarico dirigenziale di responsabile degli affari legali: si trattava di conferimento di incarico a soggetto esterno all'Amministrazione, non essendo il dipendente a tempo indeterminato.

6. La Corte d'Appello, quindi, nell'accogliere l'impugnazione del , che verteva sulla mancanza di contestazione disciplinare, riportava parte della lettera inviata al ricorrente in data 28 luglio 2004, a firma , nella quale si leggeva che al Pascone veniva comunicato che era pervenuto un esposto in cui si prospettava la violazione da parte di quest'ultimo del regime delle incompatibilità e di cumulo di impieghi e incarichi.

Si aggiungeva che: "ancorchè il citato esposto, perché anonimo, non rilevi sotto alcun profilo, nell'esercizio delle mie funzioni istituzionali di vigilanza controllo anche volte ad evitare situazioni e comportamenti che possono nuocere agli interessi e l'immagine dell'ente, mi corre tuttavia l'obbligo in relazione:

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

a) al contratto individuale di lavoro stipulato in data 15 settembre 2003, ed in particolare all'articolo 6;

b) al principio e ai contenuti del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al dPCM 28 novembre 2000;

c) allo specifico rapporto fiduciario connesso al funzionamento dell'incarico e dei ruoli dirigenziali attualmente ricoperti;

d) alle disposizioni contenute nell'art. 21 e nel titolo IV del decreto legislativo n. 165 del 2001;

e) ai vigenti contratti nazionali di riferimento;

di chiederti una dichiarazione scritta *pro veritate* attestante:

1) l'inesistenza di una tua attività libero professionale;

2) l'inesistenza di tuoi rapporti di dipendenza o collaborazione con soggetti pubblici o privati, diversi dall'ASI ovvero qualora esistenti tutti gli eventuali incarichi retribuiti e non a decorrere dal 15 settembre 2003, con la precisazione delle singole date di vigenza contrattuale e dei singoli compensi.

Auspicando l'annullamento delle potenziali problematiche mediante l'acquisizione della cennata dichiarazione, ti invito a riscontrare la presente entro e non oltre il 3 agosto prossimo".

L'ASI aveva poi proceduto al licenziamento con lettera del 9 settembre 2004, avendo appurato che il ricorrente era dirigente di ruolo di altra Amministrazione.

7. Tanto premesso la Corte d'Appello ricorda che l'art. 18 del CCNL dirigenti enti di ricerca prevede che la comminazione del recesso deve esser preceduta dalla contestazione per iscritto degli addebiti contestati in modo analogo a quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970.

Posta questa premessa, il giudice di secondo grado ha affermato che la suddetta lettera del 28 luglio 2004 non conteneva in modo chiaro espressioni che fossero tali da far comprendere al destinatario l'intenzione datoriale di ritenere determinati fatti rilevanti dal punto di vista disciplinare, tali da consentire l'esercizio del diritto di difesa.

Il riferimento ai diversi atti negoziali e contrattuali non poteva integrare nel complessivo contesto della lettera, una formulazione di addebiti, posto che tale riferimento è espressamente finalizzato e limitato ad ottenere una dichiarazione scritta *pro veritate*, attestante l'inesistenza delle incompatibilità segnalate nell'esposto anonimo, dichiarazione di natura, contenuto e finalità evidentemente diversi dalle "giustificazioni" che il lavoratore deve essere chiamato a rendere nella procedura disciplinare.

Non veniva evidenziata alcuna indagine e relativo esito sulla base dei quali sostenere l'effettiva sussistenza di addebiti ed anzi era espressamente detto che l'esposto, proprio perchè anonimo, non rilevava sotto alcun profilo.

Nella lettera, non vi era menzione dell'aspetto disciplinare e non vi erano addebiti specifici, ma solo il rinvio ad una lettera anonima; la finalità dichiarata del mittente era quella di mostrare al destinatario l'anonimo e chiedere notizie in ordine alla veridicità o meno delle informazioni rese, del cui contenuto si chiedevano spiegazioni attraverso il rilascio di "una dichiarazione scritta *pro veritate*".

Il tenore della lettera era semmai quello di una pre-istruttoria atta ad evitare proprio l'instaurazione di un procedimento disciplinare infondato, basato su sospetti non verificati, ma che come tale non poteva risolversi in una procedura disciplinare sommaria.

8. Questa Corte ha già avuto modo di affermare che la contestazione dell'addebito ha lo scopo di consentire al lavoratore incolpato l'immediata difesa e deve, conseguentemente, rivestire il carattere della specificità, senza l'osservanza di schemi prestabiliti e rigidi, purché siano fornite al lavoratore le indicazioni necessarie per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti addebitati (Cass. 29240 del 2017).

Si è anche affermato che il fatto contestato ben può essere ricondotto ad una diversa ipotesi disciplinare (dato che, in tal caso, non si verifica una modifica della contestazione, ma solo un diverso apprezzamento dello stesso fatto), ma l'immutabilità della contestazione preclude al datore di lavoro di far poi valere, a sostegno della legittimità del licenziamento stesso, circostanze nuove rispetto a quelle contestate, tali da implicare una diversa valutazione dell'infrazione anche diversamente tipizzata dal codice disciplinare apprestato dalla contrattazione collettiva, dovendosi garantire l'effettivo diritto di difesa che la normativa sul procedimento disciplinare, di cui all'art. 7 della legge 300 del 1970, assicura al lavoratore incolpato (Cass., n. 26678 del 2017).

9. L'art. 18, del CCNL dirigenti enti di ricerca, al comma 2 sancisce "Il recesso per giusta causa dell'Ente, ai sensi dell'art. 2119 del C.C., può avvenire per fatti o comportamenti del dirigente, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro", e al successivo comma 3, prevede "Prima di comminare il recesso, l'Ente contesta per iscritto l'addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi 5 giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dirigente può farsi rappresentare e/o assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Se l'Amministrazione lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con conservazione del trattamento economico complessivo in godimento e dell'anzianità di servizio".

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

10. Ancora va rilevato che nell'interpretazione degli atti unilaterali, il canone ermeneutico di cui all'art. 1362, primo comma, cod. civ., impone di accertare - mancando una comune intenzione delle parti - esclusivamente l'intento proprio del soggetto che ha posto in essere il negozio, ferma l'applicabilità, atteso il rinvio operato dall'art. 1324 cod. civ., del criterio dell'interpretazione complessiva dell'atto e senza che possa farsi ricorso alla valutazione del comportamento dei destinatari di esso (Cass., n. 25608 del 2013). Nell'interpretazione dei negozi unilaterali tra vivi, non essendo utilizzabile il criterio della comune volontà delle parti, né quello del loro comportamento complessivo, i criteri ermeneutici principali sono quelli del senso letterale delle parole, e dell'interpretazione complessiva delle clausole le une per mezzo delle altre (Cass. n. 2399 del 2009).

11. Secondo i principi enunciati dalla giurisprudenza di legittimità rispetto ai contratti, ma che può trovare applicazione anche con riguardo all'interpretazione degli atti unilaterali, la contestazione proposta in sede di legittimità non può limitarsi a prospettare una interpretazione alternativa della dichiarazione unilaterale, fondata sulla valorizzazione di talune espressioni ivi contenute piuttosto che di altre, ma deve rappresentare elementi idonei a far ritenere erronea la valutazione ermeneutica operata dal giudice del merito, cui l'attività di interpretazione dell'atto è riservata (cfr., Cass., n. 15471 del 2017).

In tema di ermeneutica contrattuale, l'accertamento della volontà delle parti in relazione al contenuto del negozio si traduce in una indagine di fatto, affidata al giudice di merito e censurabile in sede di legittimità solo nell'ipotesi di violazione dei canoni legali d'interpretazione contrattuale di cui agli artt. 1362 e seguenti cod.civ.

Ne consegue che il ricorrente per cassazione deve non solo fare esplicito riferimento alle regole legali d'interpretazione mediante specifica indicazione delle norme asseritamente violate ed ai principi in esse contenuti, ma è tenuto, altresì, a precisare in quale modo e con quali considerazioni il giudice del merito si sia discostato dai richiamati canoni legali.(Cass., n. 27136 del 2017).

12. Tali principi trovano applicazione nel caso di specie, ove il ricorrente senza prospettare la violazione dei canoni dell'ermeneutica negoziale, si limita ad offrire una lettura alternativa della lettera rispetto a quella argomentatamente svolta dalla Corte d'Appello, senza censurare in modo adeguato, in particolare, l'affermazione contenuta nella sentenza di secondo grado, oggetto del presente ricorso, che il riferimento ai diversi atti negoziali e contrattuali contenuti nella lettera non potevano integrare nel complessivo contesto della medesima, una formulazione di addebiti, posto che tale riferimento è espressamente finalizzato e limitato, ad ottenere una dichiarazione scritta *pro veritate* attestante l'inesistenza delle incompatibilità segnalate nell'esposto anonimo, dichiarazione di natura,

contenuto e finalità evidentemente diversi dalle "giustificazioni" che il lavoratore deve essere chiamato a rendere nella procedura disciplinare.

13. Con il terzo motivo di appello è prospettata la violazione e falsa applicazione degli artt. 18 e 22 del CCNL comparto dirigenti enti di ricerca, in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ.

È censurata la statuizione che ha determinato nel *quantum* la tutela del ricorrente, atteso che in ragione di quanto previsto dall'art., 18, comma 1, e dell'art. 22, comma 1, la stessa andava effettuata con riguardo al periodo di otto mesi.

14. Il motivo non è fondato. Nella specie veniva accertata l'illegittimità del recesso disciplinato dall'art. 18, commi 2 e 3, del CCNL dirigenti enti di ricerca e non si verte nell'ambito del recesso di cui all'art. 18, comma 1, del medesimo CCNL, richiamato dal ricorrente.

Non può, dunque, trovare applicazione l'art. 22, comma 1, cit., che fa riferimento ad ipotesi funzionali di recesso, quali quelle di cui all'art. 18, comma 1, e non alle conseguenze dell'illegittima comunicazione del recesso, atteso che il medesimo art. 22, espressamente, nel prevedere "i termini per la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso o con la corresponsione della relativa indennità sostitutiva sono di 8 mesi per i dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni, e di ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno - o frazione di anno pari o superiore a sei mesi - di anzianità, fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso", esclude i casi di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e di recesso per giusta causa.

Nella specie, non si verte nell'ipotesi di indennità sostitutiva del preavviso, ma di misure conseguenti all'illegittimità del recesso, parametrata alle retribuzioni che sarebbero state dovute nella vigenza del contratto.

Questa Corte, peraltro, ha affermato che il licenziamento illegittimo integra una violazione del contratto di lavoro e genera la responsabilità contrattuale di cui all'art. 1218 cod. civ., che può essere esclusa soltanto qualora il datore di lavoro-debitore provi che la causa dell'inadempimento non è a lui imputabile. In difetto di tale prova, la responsabilità si traduce nell'obbligo di risarcire il danno, il cui ammontare viene determinato secondo le previsioni di legge, ossia secondo gli artt. 1223 e 1227 c.c. o, nel caso di applicabilità del più volte citato art. 18, secondo i commi 4 e 5 di questa disposizione (Cass., n. 14634 del 2016).

15. Con il quarto motivo di ricorso è dedotta la violazione dell'art. 75 del DPR n. 445/2000, in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3, cod. proc. civ.

Assume il ricorrente che il giudice di merito non avrebbe correttamente qualificato la fattispecie, ossia l'aver formato da parte del Pascone atti non rispondenti al vero, compiuti sia in occasione dell'assunzione sia in occasione della dichiarazione in risposta alla nota ASI del 28 luglio 2004. La Corte d'Appello non

Corte di Cassazione - copia non ufficiale



valorizzava il comportamento tenuto e le dichiarazioni rese dal Pascone, benché fosse provata la gravità dello stesso e la idoneità a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario.

La fattispecie andava ricondotta ad un'ipotesi di decadenza dall'impiego per vizio genetico secondo la disciplina sopra richiamata.

16. Il motivo è inammissibile.

Va premesso che la Corte d'Appello correttamente ha dichiarato l'illegittimità del recesso in ragione del vizio procedimentale relativo alla mancata contestazione degli addebiti, e dunque tale vizio sussistente in ragione della violazione di una garanzia procedimentale riconosciuta dal legislatore indipendentemente dall'oggetto dei fatti, ha assorbito l'esame delle ragioni poste a fondamento del recesso.

L'odierna censura introduce una domanda nuova, volta all'accertamento di una intervenuta decadenza *ex lege*, ai sensi dell'art. 75 del dPR n. 445 del 2000, di cui non si prospetta la rituale deduzione nei precedenti gradi di giudizio. La stessa, pertanto, è inammissibile.

17. Il ricorso va rigettato.

18. Le spese, anche con riguardo all'istanza di sospensione, seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

19. Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 *quater* 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 cit. art. 13, comma 1-*bis*.

#### **PQM**

La Corte rigetta il ricorso.

Condanna il ricorrente al pagamento delle spese di giudizio che liquida in euro 4.000/00 per compensi professionali, oltre 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 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 cit. art. 13, comma 1-*bis*.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 6 febbraio 2018.