

Civile Sent. Sez. L Num. 6500 Anno 2021

Presidente: TRIA LUCIA

Relatore: BELLE' ROBERTO

Data pubblicazione: 09/03/2021

SENTENZA

sul ricorso 4422-2019 proposto da:

[REDACTED], elettivamente domiciliato in ROMA,
PIAZZA [REDACTED], presso lo studio dell'avvocato
[REDACTED], che lo rappresenta e difende unitamente
agli avvocati [REDACTED], [REDACTED],

- *ricorrente* -

contro

2020

2689

AZIENDA SANITARIA LOCALE [REDACTED], in persona del
legale rappresentante pro tempore, elettivamente
domiciliata in ROMA, VIA [REDACTED], presso LA SEDE DI
RAPPRESENTANZA DELLA REGIONE [REDACTED] rappresentata e

Corte di Cassazione - copia non ufficiale



difesa dall'avvocato [REDACTED];

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 728/2018 della CORTE D'APPELLO

di SALERNO, depositata il 08/01/2019 R.G.N. 956/2017;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica

udienza del 25/11/2020 dal Consigliere Dott. ROBERTO

BELLE';

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore

Generale Dott. MARIO FRESA che ha concluso per il

rigetto del ricorso;

udito l'Avvocato [REDACTED] per delega verbale

Avvocato [REDACTED];

udito l'Avvocato [REDACTED] per delega verbale

Avvocato [REDACTED]

Corte di Cassazione - copia non ufficiale



FATTI DI CAUSA

1. [REDACTED], dopo essere stato, in data 21.10.2014, dispensato per inidoneità al servizio dalla Asl n. 3, con riconoscimento dell'indennità di preavviso per euro 103.059,84, è stato raggiunto da successivo licenziamento, in data 9.12.2014, per giusta causa, in ragione della condanna penale dal medesimo subita per fatti corruttivi.

Per il riconoscimento dell'indennità di preavviso il [REDACTED] aveva ottenuto decreto ingiuntivo che, opposto dalla Asl [REDACTED] (ASL), era stato revocato dal Tribunale con sentenza confermata dalla Corte d'Appello della stessa città, sul presupposto dell'efficacia retroattiva del licenziamento disciplinare, per effetto dell'art. 1, co. 42 L. 92/2012.

2. Tale sentenza veniva annullata da questa Corte, con sentenza 6 ottobre 2017, n. 23424, secondo la quale non poteva ritenersi applicabile, nei riguardi della P.A., l'art 1, co. 41, cit. e gli effetti decorrerebbero *ex tunc*, salvi i periodi lavorati e le regole sul preavviso.

3. La medesima Corte d'Appello, adita in riassunzione quale giudice del rinvio, pur ritenendo, in coerenza con la pronuncia rescindente, che il secondo licenziamento non fosse retroattivo, ne ha tuttavia riconosciuto l'efficacia *ex nunc*, ritenendo quindi dovuto al Barone, a titolo di preavviso, il solo importo pari al periodo intercorrente tra la dispensa dal servizio per sopravvenuta inidoneità al lavoro e l'atto di licenziamento per giusta causa, somma che era stata pacificamente pagata, sicché veniva confermata la pronuncia di revoca del decreto ingiuntivo.

4. Il [REDACTED] ha proposto ricorso per cassazione con un unico motivo, poi illustrato da memoria e resistito da controricorso della ASL.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con l'unico motivo di ricorso è addotta, ai sensi dell'art. 360 n. 3 c.p.c., la violazione dell'art. 384 c.p.c., dell'art. 2118 c.c., dell'art. 3 L. 604/1966, dell'art. 18 L. 300/1970 e dell'art. 1, co. 41, L. 92/2012, sostenendo il ricorrente che, stante la natura obbligatoria e non reale del preavviso, con la dispensa dal servizio il rapporto era cessato ed il

secondo licenziamento poteva avere effetti solo in caso di invalidazione del primo atto di recesso, che invece si era stabilizzato, sicché il licenziamento disciplinare era privo di causa.

2. Il ricorso è infondato.

3. La sentenza rescindente ha affermato il principio per cui al pubblico impiego privatizzato non si applica la previsione di cui all'art. 1, comma 41, della L. 92/2012 in ordine agli effetti retroattivi del licenziamento disciplinare (Cass. 6 ottobre 2017, n. 23424) e ciò in ragione del consolidato orientamento interpretativo secondo cui gli interventi di cui alla citata legge, come desumibile dal tenore letterale dei commi 7 e 8 dello stesso art. 1, rispetto al pubblico impiego, è destinata a trovare attuazione solo in esito ad un successivo intervento normativo ed in ragione della inconciliabilità della nuova disciplina con lo specifico regime imperativo dettato dagli artt. 54 e segg. d.lgs. 165/2001, costituendo eccezioni a tale principio le sole disposizioni della novella normativa del 2012 in relazione alle quali la questione dell'applicabilità sia stata già risolta in modo espresso dal legislatore (Cass. 9 giugno 2016, n. 11868 e successive conformi sul principio).

4. Esclusa dunque, in ambito di lavoro pubblico, l'efficacia retroattiva del licenziamento per giusta causa, resta aperta, in questa sede di rinvio, la definizione del regime di esso, rispetto in particolare a rapporti precedentemente cessati in ragione di licenziamento o comunque di recesso per altra causa (qui dispensa dal servizio per inidoneità ad ogni proficuo lavoro).

4.1 In proposito questa Corte, nel ricostruire il rapporto tra dimissioni e successivo licenziamento disciplinare, consentito dall'art. 55-bis, co. 9, quale introdotto dalla L. 150/2009, ha efficacemente rilevato (Cass. 24 agosto 2016, n. 17307) che *«la questione della permanenza del potere disciplinare della Pubblica Amministrazione nei confronti dei dipendenti cessati dal servizio e delle condizioni che devono ricorrere affinché detto potere possa essere egualmente esercitato non è sorta con la cosiddetta contrattualizzazione dell'impiego pubblico, poiché già il legislatore del T.U. delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, approvato con d.p.r. 10 gennaio 1957 n. 3, aveva previsto, agli artt. 118 e 124, fattispecie nelle quali il procedimento disciplinare*

doveva essere comunque concluso, o avviato nel caso di dimissioni presentate da dipendente sospeso in via cautelare, sul presupposto che la cessazione del rapporto non facesse venire meno l'interesse dell'ente datore all'accertamento della responsabilità disciplinare. Poiché, peraltro, la disciplina citata non risulta prima facie applicabile a tutte le ipotesi nelle quali è astrattamente configurabile detto interesse (l'art. 124, infatti, si riferisce alle sole dimissioni e non, ad esempio, alla cessazione dal servizio per raggiunti limiti di età, e l'art. 118, applicabile anche al collocamento a riposo a domanda, presuppone che il procedimento disciplinare sia già stato avviato), nella giurisprudenza amministrativa era sorto contrasto sulla possibilità di applicare le disposizioni citate anche in fattispecie similari, sicché si era reso necessario l'intervento della Adunanza Plenaria del Consiglio di Stato che, con la sentenza n. 8 del 6 marzo 1997, aveva affermato la doverosità della iniziativa disciplinare "postuma" in ogni caso di sospensione cautelare dal servizio, giustificandone il fondamento nella necessità di regolare i rapporti economici tra l'amministrazione ed il suo dipendente e di impedire che quest'ultimo potesse avvalersi della estinzione del procedimento, o della sua mancata attivazione, per pretendere la restitutio in integrum».

Aggiunge ancora il citato precedente, che «si era, peraltro, osservato dalla dottrina che l'interesse del datore di lavoro pubblico ad accertare, anche a rapporto cessato, la responsabilità del dipendente nei casi di gravi illeciti disciplinari, trascende quello meramente economico, poiché solo l'irrogazione della sanzione preclude l'accoglimento della istanza di riammissione in servizio del dipendente dimissionario ed impedisce a quest'ultimo la partecipazione a pubblici concorsi, ai sensi dell'art. 2, comma 3, del d.p.r. 9 maggio 1994 n. 487. Era stato anche evidenziato che il principio di buon andamento ed imparzialità della Pubblica Amministrazione giustifica l'intervento disciplinare "postumo" in tutti i casi in cui il comportamento del dipendente infedele abbia leso l'immagine della P.A. che è, quindi, tenuta ad intervenire a salvaguardia di interessi collettivi di rilevanza costituzionale (la necessità di tutelare l'immagine della P.A. è sottolineata da C.d.s. n. 477 del 2006)».

4.2 E' su questo quadro di fondo che vanno valutate le previsioni normative vigenti.

In particolare, l'art. 55-bis, co. 9, d. lgs. 165/2001, nel testo vigente all'epoca dei fatti, prevedeva che *«in caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro»*.

Con la c.d. riforma Madia la norma è stata rielaborata ed ora essa sancisce che *«la cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro»*.

Alla luce di quanto precedentemente esposto, questa Corte ha già ritenuto, in una lettura ampia della norma, che *«l'interesse all'esercizio dell'azione disciplinare da parte della pubblica amministrazione permane anche nell'ipotesi di sopravvenuto collocamento in quiescenza del dipendente»* (Cass. 28 luglio 2017, n. 18849).

Inoltre, sebbene la prima versione dell'art. 55-bis cit. facesse riferimento alla cessazione del rapporto per dimissioni, si è stabilito che analoga regola valesse per la previa cessazione dal servizio per raggiungimento dei limiti massimi di età (Cass. 5 agosto 2019, n. 20914).

In sostanza, la disciplina, nel suo complesso, è stata ritenuta espressione di un principio sottostante, di persistenza della possibilità per la P.A., nel ricorrere dei presupposti del licenziamento disciplinare, di irrogare la sanzione anche se il rapporto di lavoro sia precedentemente cessato per altre cause.

Ciò in ragione dell'interesse pubblico a definire comunque il procedimento disciplinare, come si è detto, per le ragioni di tutela dell'immagine della P.A., per gli effetti rispetto a future partecipazioni a

concorsi o per l'ottenimento di incarichi, così come per una regolazione di rapporti economici riguardanti risorse pubbliche, che tenga conto dei comportamenti tenuti dal lavoratore, qualora disciplinarmente illegittimi al punto da comportare la massima sanzione.

5. L'irrogazione del licenziamento disciplinare a rapporto di lavoro cessato non è dunque in sé causa di inefficacia del (susseguente) recesso datoriale.

6. Il sistema si discosta quindi, per le particolarità soggettiva del datore di lavoro, dalle note regole privatistiche secondo le quali il secondo licenziamento è produttivo di effetti solo nel caso in cui venga riconosciuto invalido o inefficace il precedente (Cass. 20 gennaio 2011, n. 1244).

Ciò non significa, né che il licenziamento successivo sia retroattivo (stante l'inapplicabilità dell'art. 1, co. 41 cit., di cui già si è detto), né che il primo recesso sia in sé inefficace.

Viceversa, il licenziamento disciplinare sopravvenuto ha anch'esso efficacia al fine di regolare le vicende economiche (periodi di sospensione cautelare; preavviso etc.) rispetto alle quali esso può assumere persistente rilevanza.

Si tratta di principio risalente già alla disciplina previgente e che è manifestazione della specialità datoriale (buon andamento, imparzialità, legalità: art. 97 Cost.) e dello statuto di intensa lealtà richiesto al lavoratore (art. 98 Cost).

Principio rispetto al quale le diverse formulazioni della norma (art. 55-bis, co.9) succedutesi nel tempo dopo la privatizzazione del pubblico impiego non esprimono un regime di tassatività, quanto piuttosto il progressivo adeguarsi della previsione concreta all'assetto immanente del sistema lavoristico pubblico.

7. Ciò posto, rispetto al preavviso è indubbio che, in caso di cessazione del rapporto per dispensa dal servizio la norma collettiva (art. 24, comma 3, C.C.N.L. Area dirigenza medica e veterinaria del 5.12.1996) ne prevedesse l'erogazione, ovviamente con effetti obbligatori, stante l'improseguibilità della prestazione di lavoro.

La natura obbligatoria non impedisce tuttavia di considerare eventuali vicende giuridiche sopravvenute la cui portata sia tale da interferire,

per altra via, rispetto ai diritti conseguenti alla cessazione del rapporto di lavoro.

Così è per il licenziamento disciplinare sopravvenuto, destinato a manifestarsi come evento che, caducando *ex nunc* la causa dell'attribuzione, opera con effetto estintivo parziale sul diritto già maturato o, qualora l'erogazione vi sia già stata, la rende parzialmente indebita e ciò nella misura in cui tale indennità sia proiezione obbligatoria del diritto rispetto a mensilità per le quali, a causa del sopravvenire appunto del recesso per motivi disciplinari, non può *ex post* ammettersi la legittimità del riconoscimento.

8. Poiché la stessa sentenza rescissoria dà atto che la Asl ha corrisposto gli emolumenti corrispondenti al periodo dal primo recesso alla data del licenziamento disciplinare, va da sé la reiezione del ricorso per cassazione.

9. Le spese del giudizio di legittimità restano regolate secondo soccombenza.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento in favore della controparte delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in euro 5.000,00 per compensi ed euro 200,00 per esborsi, oltre spese generali ed accessori di legge.

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

Roma, così deciso nella camera di consiglio del 25.11.2020.