



## FATTI DI CAUSA

1. Con la sentenza indicata in epigrafe la Corte di Appello di Cagliari rigettava il reclamo proposto da ██████ dipendente del ██████ quadro, avverso la sentenza del Tribunale di Cagliari del 6/9/2024, che, per quanto ancora rileva, aveva respinto la sua domanda di impugnazione del licenziamento intimatogli con provvedimento del 31/8/2020, previa contestazione del 10/8/2020, che gli aveva addebitato di essere stato condannato in via definitiva ad otto mesi di reclusione, sospesi, per condotta extralavorativa consistente nell'aver falsamente dichiarato alla P.G. che alcune somme che egli aveva pagato con bonifico a due indagati per traffico di stupefacenti costituivano corrispettivo di opere edili realizzati nel suo appartamento, allo scopo di occultarne la provenienza da fondi sequestrati per importazione di cocaina.

2. Il lavoratore aveva proposto reclamo per il seguente, unico motivo:

a) tardività della contestazione. L'Ente era venuto a conoscenza del fatto che egli fosse indagato nell'ambito di un procedimento penale legato al traffico di sostanze stupefacenti già nel novembre 2000, quando il suo ufficio era stato perquisito dalla Guardia di Finanza; ciò nonostante l'Ente non aveva ritenuto di dover svolgere alcuna indagine o assumere alcuna informazione, così ingenerando un legittimo affidamento riguardo al non esercizio dell'azione disciplinare, poi rafforzato dal fatto che quando egli aveva trasmesso l'estratto della sentenza del GUP, malgrado il medesimo difettesse dell'indicazione dell'imputazione, l'Ente aveva atteso ben sette mesi prima di chiedere chiarimenti. Ancora, il rapporto era poi proseguito per vari anni senza ulteriori interessamenti datoriali, ripresi solo dopo che per mera correttezza egli, nel febbraio 2014, aveva comunicato che la S.C. aveva annullato la sua sentenza di condanna in appello. Né poteva rilevare il fatto che il CCNL facesse riferimento ad una sentenza passata in giudicato, postulando la fattispecie che il fatto fosse stato reso noto al datore tramite questa.

3. La Corte rigettava il gravame perché (in sintesi): la sentenza di primo grado aveva fatto buon governo del principio di relatività dell'immediatezza della contestazione, considerato che si trattava di fatti di rilevanza penale estranei al rapporto di lavoro; l'art. 62 del CCNL non faceva alcuna distinzione tra il caso che i fatti fossero emersi dopo la condanna definitiva penale o prima; tale distinzione non era infatti rilevante proprio in ragione del fatto che la disposizione, nel richiedere la condanna penale definitiva, era di favore per il lavoratore, nel senso di assumere i fatti rilevanza disciplinare solo una volta che fossero stati definitivamente accertati in quel modo ed in quella sede; modalità necessarie anche per la stima della gravità del fatto. D'altronde, la perquisizione del novembre 2010 aveva rivelato che egli fosse indagato, ma nulla sulla natura e la consistenza dei fatti, dei quali l'Ente non poteva avere né avrebbe potuto acquisire contezza. Il fatto che il procedimento penale avesse avuto vicende alterne, con la cassazione della sentenza di condanna in appello, mostrava ulteriormente che il lavoratore si protestava innocente, e la sua colpevolezza era incerta, il che giustificava ulteriormente l'attesa dell'esito del procedimento. Né Floris aveva contestato che l'Ente aveva acquisito notizia della sua prima condanna, a mezzo stampa, solo nel giugno 2011; né che egli avesse poi a richiesta inviato solo una copia del dispositivo di condanna priva dell'indicazione dell'imputazione, accompagnata da una nota affermatrice che egli avrebbe interposto appello. La

richiesta mostrava comunque che l'Ente aveva interesse a seguire lo sviluppo del procedimento penale, sì da escludere l'ipotizzabilità di un disinteresse disciplinare e di un contegno abdicativo. Ed infatti, quando la sentenza di appello era stata cassata, egli ne aveva fatto comunicazione "per correttezza". Tale interesse era stato successivamente manifestato più volte. Per converso, il lavoratore si era mosso spontaneamente ad informare solo quando il procedimento si era volto a suo favore.

4. Per la cassazione della sentenza ricorre [REDACTED] con atto notificato il 3/6/2025 ed affidato ad un motivo.

5. Resiste il [REDACTED] con controricorso.

6. Entrambe le parti hanno presentato memoria.

### **RAGIONI DELLA DECISIONE**

1. Il motivo denuncia, in relazione al n.3 del primo comma dell'art.360 c.p.c., violazione/falsa applicazione dell'art.7, comma 2, della legge n.300/70.

Richiamati i principi in materia di immediatezza della contestazione disciplinare, se ne denuncia la violazione, sull'assunto che sin dal 2010 la condotta disciplinarmente rilevante sarebbe stata oggettivamente rilevabile ed intelligibile, e ripetendo in sostanza gli argomenti svolti nel reclamo.

2. Il ricorso è inammissibile.

3. In primo luogo, perché in tema di ricorso per cassazione, il vizio di violazione di legge consiste nella deduzione di un'erronea ricognizione, da parte del provvedimento impugnato, della fattispecie astratta recata da una norma di legge e quindi implica necessariamente un problema interpretativo della stessa; viceversa, l'allegazione di un'erronea ricognizione della fattispecie concreta a mezzo delle risultanze di causa è esterna all'esatta interpretazione della norma di legge e inerisce alla tipica valutazione del giudice di merito, la cui censura è possibile, in sede di legittimità, solo sotto l'aspetto del vizio di motivazione: il discrimine tra l'una e l'altra ipotesi - violazione di legge in senso proprio a causa dell'erronea ricognizione dell'astratta fattispecie normativa, ovvero erronea applicazione della legge in ragione della carente o contraddittoria ricostruzione della fattispecie concreta - è segnato dal fatto che solo quest'ultima censura, e non anche la prima, è mediata dalla contestata valutazione delle risultanze di causa (tra le tante, Cass. nn. 24054/2017, 2582/2024).

Nella specie la Corte territoriale ha adeguatamente spiegato i motivi che, nella specie, non consentivano al datore di lavoro di intraprendere il procedimento disciplinare prima che la sentenza di condanna divenisse irrevocabile, sia richiamando il fatto che, ai sensi dell'art 62 del CCNL, l'illecito tipizzato richiedeva tale condizione, sia osservando che l'illecito era estraneo al contesto lavorativo, e quindi non conoscibile nella sua consistenza e gravità se non per il tramite dell'accertamento penale, e non certo per il mero fatto che l'attore avesse subito una perquisizione; sia osservando che la cassazione della sentenza di condanna aveva protratto la condizione di incertezza sulla colpevolezza del lavoratore fino all'esito definitivo del giudizio. Ha altresì valorizzato, da un lato, la condotta contraria agli obblighi di correttezza e buona fede del dipendente, che avrebbe informato il datore di lavoro delle pronunce che avevano scandito i gradi del processo penale in modo parziale e tardivo; dall'altro, le reiterate richieste del Consorzio sull'andamento del processo, per negare che potesse crearsi nel Floris alcun affidamento in merito alla rinuncia all'esercizio del potere disciplinare da parte dello stesso.

4. La denuncia di violazione di legge risulta così mediata da censure afferenti l'apprezzamento nel merito dei fatti. E questa Corte ha affermato non solo che il requisito di immediatezza va inteso in senso relativo, potendo essere compatibile con un intervallo di tempo, più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore, ma anche che la valutazione delle circostanze di fatto che in concreto giustificano o meno il ritardo è comunque riservata al giudice del merito -salvo il vizio motivazionale, nei limiti in cui deducibile - (Cass. nn. 14726/2024, 1247/2015, 20719/2013, 15649/2010, 5546/2010, 2580/2009).

5. Ulteriore e dirimente ragione di inammissibilità sta peraltro nel fatto che questa Corte ha altresì affermato che "In tema di licenziamento disciplinare per fatti estranei al rapporto lavorativo aventi rilevanza penale, qualora la contrattazione collettiva tipizzi la condotta idonea a giustificare la sanzione espulsiva collegandola al passaggio in giudicato della sentenza penale di condanna, il differimento del licenziamento a una data successiva a tale evento non si configura come rinuncia all'esercizio del potere disciplinare e non lo rende intempestivo, anche in considerazione del fatto che una condotta estranea al rapporto di lavoro non può dirsi determinante ai fini del venir meno della fiducia del datore di lavoro nel corretto espletamento della prestazione lavorativa fino a che non sia accertata con sentenza penale passata in giudicato" (Cass. n. 6937/2018).

6. Questa Corte ha peraltro altresì affermato che il lasso temporale tra i fatti e la loro contestazione deve decorrere dall'avvenuta conoscenza da parte del datore di lavoro della situazione contestata e non dall'astratta percettibilità o conoscibilità dei fatti stessi, non potendosi ragionevolmente imputare al datore medesimo, legittimato all'esercizio del potere disciplinare a seguito dell'accertamento dei fatti addebitati al dipendente, la possibilità di conoscere questi fatti in precedenza e di contestarli immediatamente al lavoratore (cfr. Cass. n. 24584 del 2007; Cass. n. 21546 del 2007; Cass. n. 282 del 2008; Cass. n. 23739 del 2008; Cass. n. 25070 del 2013; Cass. n. 28974 del 2017; Cass. n.24100 del 2025). Ed ha altresì ritenuto che quando il fatto che dà luogo a sanzione disciplinare abbia anche rilievo penale, il principio della immediatezza della contestazione non può considerarsi violato dal

datore di lavoro il quale, avendo scelto ai fini di un corretto accertamento del fatto di attendere l'esito degli accertamenti svolti in sede penale, contesti l'addebito solo quando i fatti a carico del lavoratore gli appaiano ragionevolmente sussistenti (Cass. n. 5057 del 2016; Cass. n. 27069 del 2018); infatti, il prudente indugio del datore di lavoro, ossia la ponderata e responsabile valutazione dei fatti, può e deve precedere la contestazione anche nell'interesse del prestatore di lavoro, che sarebbe palesemente colpito da accuse avventate o comunque non sorrette da una sufficiente certezza da parte del datore di lavoro (Cass. n. 1101 del 2007 e n. 241 del 2006).

7. Il ricorrente non si confronta criticamente con tali insegnamenti, il che integra ulteriore ragione di inammissibilità ai sensi dell'art. 360-bis c.p.c.

8. In conclusione, il ricorso va dichiarato inammissibile.

9. Le spese del giudizio di legittimità, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza.

#### **P.Q.M.**

La Corte dichiara il ricorso inammissibile.

Condanna il ricorrente al pagamento, in favore del controricorrente, delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in Euro. 5.000,00 per compensi, Euro. 200,00 per esborsi, oltre alle spese forfettarie nella misura del 15% e agli accessori di legge.

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

Così deciso in Roma nell'adunanza camerale del 21 aprile 2016.

Depositato in Cancelleria l'11 giugno 2026.