

AULA 'B'

ESENTE

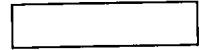


69891/16

REPUBBLICA ITALIANA

Oggetto

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

R.G.N. 19987/2016

SEZIONE LAVORO

Cron. 6989

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep.

Dott. GIUSEPPE NAPOLETANO

- Presidente - Ud. 09/11/2017

Dott. AMELIA TORRICE

- Consigliere - PU

Dott. LUCIA TRIA

- Rel. Consigliere -

C.U.

Dott. DANIELA BLASUTTO

- Consigliere -

Dott. ANNALISA DI PAOLANTONIO

- Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 19987-2016 proposto da:

(omissis) , elettivamente domiciliato in (omissis)

(omissis) , presso lo studio dell'avvocato

(omissis) , rappresentato e difeso dall'avvocato

(omissis) , giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

2017

4383

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI (omissis) , in persona

del legale rappresentante pro tempore, elettivamente

domiciliata in (omissis) , presso

lo studio dell'avvocato (omissis) ,

rappresentata e difesa dall'avvocato (omissis)

(omissis), giusta delega in atti;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 738/2016 della CORTE D'APPELLO

di PALERMO, depositata il 07/07/2016 R.G.N. 36/2016;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica

udienza del 09/11/2017 dal Consigliere Dott. LUCIA

TRIA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore

Generale Dott. RENATO FINOCCHI GHERSI che ha concluso

per il rigetto del ricorso;

udito l'Avvocato (omissis) ;

udito l'Avvocato (omissis) .





Udienza del 9 novembre 2017 - Aula B
n. 7 del ruolo - RG n. 19987/16
Presidente: Napoletano - Relatore: Tria

ESPOSIZIONE DEL FATTO

1. La sentenza attualmente impugnata (depositata il 7 luglio 2016), in riforma delle sentenze del Tribunale di Marsala n. 543/2015 e n. 117/2016, rigetta il ricorso di (omissis) (omissis) - già in servizio presso il Consultorio familiare di (omissis), in qualità di dirigente medico ginecologo - volto ad ottenere la dichiarazione di invalidità - per tardività dell'avvio del procedimento disciplinare - del licenziamento senza preavviso irrogatogli dalla ASP di (omissis)

La Corte d'appello di Palermo, per quel che qui interessa, precisa che:

a) soltanto all'esito della comunicazione del dispositivo (letto all'udienza del 25 marzo 2014) della sentenza con la quale il GIP di Marsala ha condannato, in primo grado, il (omissis) per il reato di violenza sessuale continuata e aggravata commesso nell'esercizio della propria professione in danno di una paziente e nei locali aziendali, la ASP di (omissis) ha avuto, per la prima volta, piena cognizione delle concrete modalità di espletamento delle condotte delittuose, dell'esistenza di una precedente condanna per reato di identica natura in danno di una minorenne perfezionatosi nel 2010 sempre nello svolgimento dell'attività professionale (di cui la ASP non era mai stata informata dall'interessato, in contrasto con quanto stabilito dal CCNL di comparto) nonché dell'irrogazione dell'interdizione dai pubblici uffici per cinque anni e della sospensione dall'esercizio della professione medica;

b) infatti, anche quando (30 dicembre 2013) la ASP, dopo la revoca della misura cautelare dell'obbligo di presentazione alla polizia giudiziaria, ha confermato la sospensione cautelare (facoltativa) del dipendente lo ha fatto sul presupposto della mera imputazione di generiche condotte illecite, ma senza aver ricevuto la trasmissione né di copia dell'ordinanza cautelare di sottoposizione del (omissis) agli arresti domiciliari né del conseguente provvedimento di rinvio a giudizio e comunque ignorando la sussistenza dell'indicata precedente condanna specifica, in passato irrogata al medico con pena sospesa;

c) pertanto, la scelta di posticipare l'avvio del procedimento disciplinare (avviato con nota del 14 aprile 2014) non risulta certamente dovuta all'intento di eludere la disciplina di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, quanto piuttosto finalizzata a fornire un sostegno argomentativo solido e completo alla contestazione disciplinare, potenzialmente diretta alla irrogazione della sanzione del licenziamento (poi irrogato con provvedimento del 21 luglio 2014);

d) una volta riscontrata la tempestività della contestazione, non possono nutrirsi dubbi sull'idoneità delle condotte illecite del (omissis) a ledere il rapporto di fiducia con la ASP;

e) le altre censure vanno assorbite.

2. Il ricorso di (omissis) domanda la cassazione della sentenza per tre motivi; resiste, con controricorso, l'Azienda Sanitaria Provinciale (ASP) di (omissis).

RAGIONI DELLA DECISIONE

I - Sintesi dei motivi di ricorso

1. Il ricorso è articolato in tre motivi.

1.1. Con il primo motivo si denuncia, in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione dell'art. 55-ter, comma 1, e dell'art. 55-bis, comma 4, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, sostenendosi che – diversamente da quanto affermato dalla Corte d'appello di Palermo – le suindicate disposizioni non contemplano la possibilità per la Pubblica Amministrazione datrice di lavoro di posticipare l'attivazione del procedimento disciplinare che invece deve essere effettuata, a pena di decadenza, appena la PA ha avuto notizia di comportamenti del dipendente suscettibili di essere sottoposti a sanzione disciplinare.

1.2. Con il secondo motivo si denunciano, in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione dell'art. 111 Cost. e dell'art. 132, n. 4, cod. proc. civ., nullità contraddittorietà e mera apparenza della motivazione, rilevandosi la contraddittorietà del punto della motivazione della sentenza impugnata laddove ha ritenuto che, la "sopravvenuta esaustiva conoscenza" dei fatti l'ASP l'avrebbe avuta solo con la sentenza penale di condanna del GIP del Tribunale di Marsala, sentenza che però è stata pubblicata il 19 giugno 2014, mentre la contestazione dell'addebito è stata fatta con nota del 14 aprile 2014 e quindi sulla base del solo dispositivo della citata sentenza, letto all'udienza del 25 marzo 2014. Tali circostanze, infatti, dimostrerebbero che la ASP di ^(omissis) molto prima dell'invio della nota di contestazione degli addebiti aveva una conoscenza dei fatti sufficiente a promuovere il procedimento disciplinare e che su tale conoscenza non avrebbe potuto influire la sentenza del GIP di Marsala citata, in quanto depositata dopo l'avvio del procedimento disciplinare.

1.3. Con il terzo motivo si denuncia, in relazione all'art. 360, n. 4, cod. proc. civ., nullità della sentenza "per grave aporia della motivazione", ribadendosi che, in caso di accoglimento delle proprie precedenti censure, alla conseguente dichiarazione di illegittimità del licenziamento dovrebbe accompagnarsi il riconoscimento del diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro e non la mera tutela indennitaria (peraltro, la questione dell'individuazione del tipo di tutela da accordare è stata dichiarata assorbita dalla Corte territoriale).

II – Esame delle censure

2. Il ricorso non è da accogliere, per le ragioni di seguito esposte.

3. Il primo motivo e, in parte, il secondo motivo vanno respinti, dandosi continuità al condiviso orientamento di questa Corte secondo cui:

«in tema di pubblico impiego contrattualizzato, ai fini della decorrenza del termine perentorio previsto per la conclusione del procedimento disciplinare dall'acquisizione della notizia dell'infrazione (ex art. 55-bis, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001), in conformità con il principio del giusto procedimento, come inteso dalla Corte cost. (sentenza n. 310 del 5 novembre 2010), assume rilievo esclusivamente il momento in cui tale acquisizione, da parte dell'ufficio competente regolarmente investito del procedimento, riguardi una "notizia di infrazione" di contenuto tale da consentire allo stesso di dare, in modo corretto, l'avvio al procedimento disciplinare, nelle sue tre fasi fondamentali della contestazione dell'addebito, dell'istruttoria e dell'adozione della sanzione; ciò vale anche nell'ipotesi in cui il procedimento predetto abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti sui quali è in corso un procedimento penale, per cui sarebbe ammessa la sospensione del primo, e che, comunque, ai fini disciplinari, vanno valutati in modo autonomo e possono portare anche al licenziamento del dipendente» (Cass. 20 marzo 2017, n. 7134).

3.1. A tale conclusione si perviene rilevandosi, in primo luogo, che in base ai commi 1, 3 e 4 dell'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001:

- "1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo".

"3. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato".

"4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti ("entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito" n.d.r.) e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa".

3.2. In prossimità dell'entrata in vigore del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 – il cui art. 69 ha inserito nel d.lgs. n. 165 del 2001, gli artt. da 55-bis a 55-novies, con decorrenza dal 15 novembre 2009 – il Ministro la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, con Circolare n.14/2010, ha chiarito alcuni problemi interpretativi e applicativi sorti con riguardo alla suindicata nuova disciplina in tema di infrazioni e sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare.

In tale Circolare – consultabile d'ufficio dal Giudice per desumerne elementi volti a chiarire la posizione espressa dall'Amministrazione su un dato oggetto, il che è particolarmente utile in caso di legislazione delegata, quale è quella che viene qui in considerazione (Cass. 12 gennaio 2016, n. 280; Cass. 14 dicembre 2012, n. 23042; Cass. 27 gennaio 2014, n. 1577; Cass. 6 aprile 2011, n. 7889) – veniva, fra l'altro, precisato che con la riforma – che ha eliminato la previsione espressa secondo cui l'ufficio competente deve dare avvio al procedimento disciplinare a seguito della "segnalazione del capo della struttura in cui il dipendente lavora" – "risulta chiaro che l'ufficio si attiva non solo nei casi in cui pervenga tale segnalazione, ma anche nelle ipotesi in cui lo stesso abbia altrimenti acquisito notizia dell'infrazione. Ciò si evince dalla seconda parte del medesimo comma, in cui si ancora la decorrenza del termine per la contestazione dell'addebito alla ricezione degli atti o dall'acquisizione aliunde della notizia dell'infrazione", ma era anche specificato che l'obbligo dell'UPD di iniziare il procedimento sulla base dell'istruttoria – e, quindi, la decorrenza del relativo termine finale – presuppone che tale Ufficio sia stato "investito correttamente della procedura da parte del dirigente".

Nella stessa Circolare si poneva l'accento anche sulla modifica del rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale prevista dal d.lgs. n. 150 del 2009, avendo l'art. 55-ter cit. stabilito, come regola generale, che il procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza di procedimento penale. "Questa regola è inderogabile nel caso di esercizio dell'azione disciplinare per infrazioni di minor gravità e, pertanto, in tali ipotesi non è ammessa la sospensione del procedimento. La sospensione è invece ammessa per le infrazioni di maggior gravità, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando, all'esito dell'istruttoria, non si disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione. Secondo quanto previsto al comma 4 del medesimo articolo, il procedimento è ripreso entro 60 giorni dalla comunicazione della sentenza all'Amministrazione di appartenenza del lavoratore ed è concluso entro 180 giorni dalla ripresa".

3.3. Già i suddetti brani della Circolare n.14/2010 rendono evidente come soltanto l'acquisizione corretta della "notizia dell'infrazione" da parte della P.A. datrice di lavoro sia, per il legislatore, idonea a far decorrere il termine perentorio per la conclusione del procedimento disciplinare.

Tale correttezza va riferita non solo alle modalità con le quali viene effettuata l'acquisizione medesima – nel senso che, per la decorrenza del termine in oggetto, rileva la data di ricezione degli atti da parte dell'Ufficio competente investito del procedimento da parte del relativo dirigente – ma anche al fatto che deve trattarsi di una "notizia di infrazione" di contenuto tale da consentire all'Ufficio di dare, in modo corretto, l'avvio al procedimento disciplinare, nelle sue tre fasi fondamentali della contestazione dell'addebito, dell'istruttoria e dell'adozione della sanzione.

La contestazione degli addebiti – con la quale si instaura il contraddittorio con l'incolpato – deve essere fatta in tempi ravvicinati, sulla base di un'attenta valutazione sia della gravità dei fatti addebitati al dipendente – in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale – sia dell'assenza o meno di precedenti illeciti commessi dal dipendente nonché della sua posizione nell'ambito dell'ambiente di lavoro. Si deve quindi trattare di un atto che abbia i requisiti dell'immediatezza, della specificità e dell'immutabilità, pur non dovendo obbedire ai rigidi canoni che presiedono alla formulazione dell'accusa nel processo penale, data la diversità sostanziale e formale dei principi che governano la responsabilità disciplinare (nella specie: dei pubblici dipendenti) rispetto a quelli propri della responsabilità penale.

3.4. In merito a questa disciplina, nella giurisprudenza di questa Corte si è da tempo affermato l'orientamento secondo cui la scansione del procedimento disciplinare – e la decadenza dall'azione disciplinare, prevista come sanzione per il mancato rispetto del termine entro il quale l'iter deve concludersi – richiede necessariamente un'individuazione certa ed oggettiva del "dies a quo", che presuppone che tale termine non sia agganciato ad una qualsiasi notizia pervenuta a qualunque ufficio o persona dell'Amministrazione, magari anche privi di veste formale e di protocollazione (vedi, per tutte: Cass. 14 ottobre 2015, n. 20733; Cass. 10 agosto 2016, n. 16900).

Diversamente verrebbe contraddetta la "ratio" della fissazione di un termine finale entro cui concludere il procedimento che risponde a molteplici esigenze: quella di far sì che il dipendente non vi resti assoggettato per un tempo indefinito, ma anche quella di consentire all'Amministrazione datrice di lavoro una reazione congrua ed esemplare, anche per gli altri lavoratori.

Il che significa che le stesse esigenze di certezza che sono alla base della tutela del dipendente, vanno rispettate, per irrinunciabile simmetria, anche con riguardo alla posizione dell'Amministrazione.

Ciò non può avvenire se non individuando in modo certo ed oggettivamente verificabile il "dies a quo" da cui far decorrere il termine in discorso, tanto più che il valore costituzionale di regole che assicurino il buon andamento della Pubblica Amministrazione (art. 97 Cost.) risulterebbe vulnerato da un'interpretazione che lasciasse nel vago il "dies a quo" del procedimento, rimettendolo, in ipotesi, anche a notizie informali o comunque pervenute ad uffici periferici di amministrazioni di grandi dimensioni.

3.5. Quella indicata è l'unica interpretazione della normativa in oggetto ad essere conforme al principio del giusto procedimento – cui deve conformarsi l'azione della P:A. anche in sede di procedimento disciplinare a carico dei dipendenti – che è posto a garanzia dei principi di pubblicità e di trasparenza dell'azione della P.A. ai quali "va riconosciuto il valore di principi generali, diretti ad attuare sia i canoni costituzionali di imparzialità e buon andamento dell'amministrazione (art. 97, primo comma, Cost.), sia la tutela di altri interessi costituzionalmente protetti, come il diritto di difesa nei confronti della stessa amministrazione (artt. 24 e 113 Cost.)", nonché la tendenza ad indirizzare la suddetta azione al rispetto dei principi di economicità ed efficacia, grazie anche al conseguente deflazionamento del contenzioso derivante dall'emanazione del provvedimento finale (nella specie: di irrogazione della sanzione) sulla base di una corretta e partecipata acquisizione dei fatti rilevanti (vedi, per tutte: Corte costituzionale, sentenza n. 310 del 2010).

Va anche soggiunto che il rispetto dei suindicati principi comporta altresì, per quel che qui rileva, che il momento della conoscenza della notizia dei fatti disciplinarmente rilevanti per potere essere considerato come valido "dies a quo" del termine previsto per la conclusione del procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 55-bis cit., debba essere correlato ad una notizia di infrazione che sia di contenuto tale da consentire di pervenire in tempi contenuti ad una formulazione dell'atto di contestazione adeguata al comportamento addebitato al dipendente, soprattutto nell'ipotesi in cui il procedimento disciplinare abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali sta procedendo l'autorità giudiziaria penale, per i quali sarebbe anche ammessa la sospensione del procedimento disciplinare e che, comunque, ai fini disciplinari, vanno valutati in modo autonomo (vedi anche: art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001 nonché la legge 27 marzo 2001, n. 97, entrambi in materia di rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale dei pubblici dipendenti).

3.6. Nella specie – non essendo in contestazione lo svolgimento dei fatti – ci troviamo in presenza proprio di tale ultima evenienza in quanto la ASP di (omissis) ha deciso di instaurare il procedimento disciplinare di cui si discute soltanto all'esito della comunicazione del dispositivo (letto all'udienza del 25 marzo 2014) della sentenza con la quale il GIP di Marsala ha condannato, in primo grado, il (omissis) per il reato di violenza sessuale continuata e aggravata commesso nell'esercizio della propria professione in danno di una paziente e nei locali aziendali, avendo avuto, per la prima volta, solo con tale comunicazione, piena cognizione delle concrete modalità di espletamento delle condotte delittuose e anche dell'esistenza di una precedente condanna per reato di identica natura in danno di una minorenne perfezionatosi nel 2010 sempre nello svolgimento dell'attività professionale – di cui l'interessato non aveva mai informato l'Azienda, violando quanto stabilito dal CCNL di Comparto – nonché dell'irrogazione dell'interdizione dai pubblici uffici per cinque anni e della sospensione dall'esercizio della professione medica.

Tale scelta che ha portato all'avvio del procedimento disciplinare con nota del 14 aprile 2014 è certamente conforme alla richiamata disciplina di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, perché finalizzata sia a fornire un sostegno argomentativo solido e completo alla contestazione disciplinare, potenzialmente diretta alla irrogazione della sanzione del licenziamento (poi irrogato con provvedimento del 21 luglio 2014) sia simmetricamente a consentire al dipendente ad esplicare le proprie difese sulla base di una contestazione completa e circostanziata.

Un eventuale avvio del procedimento disciplinare sulla sola base delle notizie apparse sui mass-media ovvero al momento della conferma della sospensione cautelare (facoltativa) del dipendente (30 dicembre 2013) – che la ASP ha adottato senza aver ricevuto la trasmissione né di copia dell'ordinanza cautelare di sottoposizione del ^(omissis) agli arresti domiciliari né del conseguente provvedimento di rinvio a giudizio e comunque ignorando la sussistenza dell'indicata precedente condanna specifica, in passato irrogata al medico con pena sospesa – non sarebbe stata conforme alla tutela delle esigenze di certezza che, in base alla suindicata disciplina, vanno garantite, nei termini suindicati, con riguardo alla posizione sia al dipendente incolpato sia dell'Amministrazione.

3.7. Mentre, proprio per come si sono svolti i fatti, sarebbe stato contrario alla suddetta normativa – determinando un allungamento dei tempi di avvio del procedimento disciplinare ingiustificato – attendere la pubblicazione della sentenza penale di condanna del GIP del Tribunale di Marsala (19 giugno 2014) per dare avvio al procedimento disciplinare, visto che già dal dispositivo di tale sentenza la ASP ha potuto prendere conoscenza degli elementi sufficienti per la contestazione disciplinare, ulteriori rispetto a quelli in precedenza conosciuti (come ad esempio la recidiva specifica e l'entità della condanna e delle pene accessorie).

Ciò dimostra l'erroneità dell'assunto del ricorrente – ribadito dal suo difensore in udienza – in base al quale poiché la ASP avrebbe acquisito una vera "sopravvenuta esaustiva conoscenza" dei fatti soltanto dalla lettura della motivazione della citata sentenza di condanna, di conseguenza l'avvenuta contestazione degli addebiti sulla base del solo dispositivo della sentenza stessa, dimostrerebbe che, in realtà, la ASP di ^(omissis) molto prima dell'invio della nota di contestazione degli addebiti aveva una conoscenza dei fatti sufficiente a promuovere il procedimento disciplinare, tanto che per tale conoscenza la motivazione della suddetta sentenza si è rivelata ininfluente.

Poiché, come si è detto, il procedimento disciplinare e quello penale a carico del dipendente muovono da presupposti differenti e sono diversamente regolati – tanto più per effetto del d.lgs. n. 150 del 2009 – è del tutto evidente che l'acquisizione da parte della PA di una "notizia di infrazione" idonea ai fini del corretto avvio del procedimento disciplinare, non comporta che la PA – specialmente in caso di fatti di particolare disvalore sociale come quelli commessi dal ^(omissis) – debba, necessariamente, leggere la motivazione della sentenza di condanna, quando già dal dispositivo della sentenza può trarre tutti gli elementi necessari per dare un sostegno argomentativo solido e completo alla contestazione disciplinare, oltretutto potenzialmente diretta alla irrogazione della sanzione del licenziamento (vedi, per tutte: Cass. SU 1 ottobre 1997, n. 9615).

3.8. La sentenza impugnata ha affermato la tempestività della contestazione in oggetto facendo corretta applicazione dei suddetti principi.

Questo porta al rigetto del primo motivo e del profilo di censura secondo cui, il fatto che l'ASP abbia deciso di avviare il procedimento disciplinare sulla base del solo del solo dispositivo della sentenza di condanna senza attendere la relativa motivazione, dimostrerebbe che,

diversamente da quanto affermato dalla Corte d'appello, l'Azienda era già da tempo in possesso di tutti gli elementi per la contestazione disciplinare.

4. Peraltro, va anche precisato che il secondo motivo, con il quale si denuncia nullità contraddittorietà e mera apparenza della motivazione – come violazione e falsa applicazione dell'art. 111 Cost. e dell'art. 132, n. 4, cod. proc. civ., in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ. – così come il terzo motivo, ove si denuncia nullità della sentenza "per grave aporia della motivazione", in relazione all'art. 360, n. 4, cod. proc. civ. sono entrambi inammissibili.

Infatti – al di là della formulazione delle intestazioni di tali motivi – nella sostanza le censure con essi proposte risultano prospettate in modo non conforme all'art. 360, n. 5, cod. proc. civ. – nel testo successivo alla modifica ad opera dell'art. 54 del d.l. 22 giugno 2012, n. 83, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 134, applicabile *ratione temporis* – in base al quale la ricostruzione del fatto operata dai giudici di merito è sindacabile in sede di legittimità soltanto quando la motivazione manchi del tutto, ovvero sia affetta da vizi giuridici consistenti nell'essere stata essa articolata su espressioni od argomenti tra loro manifestamente ed immediatamente inconciliabili, oppure perplessi od obiettivamente incomprensibili (Cass. SU 7 aprile 2014, n. 8053; Cass. 9 giugno 2014, n. 12928).

Come precisato dalle Sezioni unite di questa Corte (vedi: Cass. SU sentenze 7 aprile 2014, n. 8053 e n. 8054) nei giudizi per cassazione assoggettati *ratione temporis* alla nuova normativa, la formulazione di una censura riferita al n. 5 dell'art. 360 cit. che replica sostanzialmente il previgente testo di tale ultima disposizione – come accade nella specie – si palesa inammissibile alla luce del nuovo testo della richiamata disposizione, che ha certamente escluso la valutabilità della "insufficienza" e contraddittorietà della motivazione, limitando il controllo di legittimità all'«omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti», "omesso esame" che non costituisce nella specie oggetto di censura.

III – Conclusioni

5. In sintesi, il ricorso deve essere respinto. Le spese del presente giudizio di cassazione – liquidate nella misura indicata in dispositivo – seguono la soccombenza, dandosi atto della sussistenza dei presupposti di cui all'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. n. 115 del 2002, introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge n. 228 del 2012.

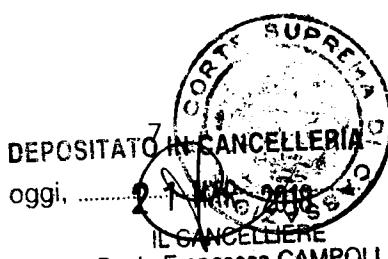
P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di cassazione, liquidate in euro 200,00 (duecento/00) per esborsi, euro 4000,00 (quattromila/00) per compensi professionali, oltre spese forfeitarie nella misura del 15% e accessori come per legge.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. n. 115 del 2002, introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge n. 228 del 2012, si dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente principale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello dovuto per il ricorso principale, a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della Sezione lavoro, il 9 novembre 2017.

Il Consigliere estensore
S. Ciampi
IL CANCELLIERE
Paola Francesca CAMPOLI



Il Presidente
R. P. C. C. M.
Paola Francesca CAMPOLI



CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
UFFICIO COPIE UNIFICATO

Copia ad uso studio che si rilascia a richiesta di **IL SOLE 24 ORE**.

Roma, 21 marzo 2018

La presente copia si compone di 9 pagine.
Diritti pagati in marche da bollo € 1.92