

Civile Sent. Sez. L Num. 14811 Anno 2020

Presidente: NAPOLETANO GIUSEPPE

Relatore: TRIA LUCIA

Data pubblicazione: 10/07/2020

**SENTENZA**

sul ricorso 25203-2018 proposto da:

DI DONATO COSTANTINO, elettivamente domiciliato in  
ROMA, VIALE GORIZIA 14, presso lo studio  
dell'avvocato FRANCO SABATINI, che lo rappresenta e  
difende unitamente all'avvocato CHIARA SABATINI;

- **ricorrente** -

**contro**

COMUNE DI MONTESILVANO, in persona del Sindaco pro  
tempore, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA LUIGI  
GIUSEPPE FARAVELLI 22, presso lo studio dell'avvocato  
ARTURO MARESCA, che lo rappresenta e difende

2020

499

unitamente all'avvocato VALERIO SPEZIALE;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 490/2018 della CORTE D'APPELLO  
di L'AQUILA, depositata il 05/07/2018, R.G.N.  
235/2018;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica  
udienza del 11/02/2020 dal Consigliere Dott. LUCIA  
TRIA;

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

udito l'Avvocato FRANCO SABATINI;

udito l'Avvocato CESIRA TERESINA SCANU per delega  
verbale avvocato ARTURO MARESCA.



Udienza del giorno 11 febbraio 2020 – Aula B  
n. 4 del ruolo – RG n. 25203/18  
Presidente: Napoletano - Relatore: Tria

## FATTI DI CAUSA

1. La sentenza attualmente impugnata (depositata il 5 luglio 2018) respinge il reclamo di Costantino Di Donato avverso la sentenza del Tribunale di Pescara n. 213/2018, di rigetto dell'opposizione del Di Donato contro l'ordinanza con la quale il Tribunale di Pescara aveva respinto il ricorso con il quale l'interessato aveva impugnato il licenziamento intimatogli dal Comune di Montesilvano con lettera del 31 maggio 2016.

2. La Corte d'appello dell'Aquila, in primo luogo, precisa che il licenziamento è stato irrogato in quanto il dipendente, avente la qualifica di dirigente, si era recato, al di fuori dell'orario di lavoro, nel proprio ufficio in compagnia di una signora – lì attirata con il pretesto di procurarle un posto di lavoro – e quindi aveva posto in essere "atti di molestia sessuale" nei confronti della donna contro la di lei volontà

3. Alla suddetta conclusione la Corte territoriale perviene attraverso un esame approfondito e puntuale dei numerosi motivi di gravame riguardanti:

a) la mancanza di data certa opponibile al ricorrente della Convenzione stipulata dal Comune di Montesilvano con il Presidente dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna (d'ora in poi: UCBR) avente ad oggetto la delega della funzione disciplinare comunale all'Ufficio associato interprovinciale per la prevenzione e la risoluzione delle patologie del rapporto di lavoro del personale dipendente dell'UCBR;

b) la conseguente mancanza della prova dell'antioriorità della suddetta delega rispetto all'inizio del procedimento disciplinare in oggetto;

c) la non delegabilità a soggetti esterni all'Amministrazione comunale del potere disciplinare in base all'art. 30 del d.lgs. n. 267 del 2000 (d'ora in poi: TUEL), essendo stata tale possibilità prevista solo con il d.lgs. n. 75 del 2017 – inserendo nell'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001 un nuovo comma 3 – ma tale d.lgs. è entrato in vigore il 22 giugno 2017, quindi non è applicabile nella specie *ratione temporis*;

d) mancanza dell'atto di nomina del titolare dell'UPD monocratico;

e) omessa comunicazione di avvio del procedimento disciplinare ex art. 55-bis, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001;

f) nullità dell'attività istruttoria effettuata dal Segretario generale del Comune per due profili: in quanto in base alla delega l'azione disciplinare spettava all'Ufficio associato e poi perché per l'acquisizione degli atti del processo penale era necessaria l'autorizzazione del magistrato competente;

g) illegittima mancata ammissione della prova testimoniale;

h) intrinseca inidoneità dei fatti contestati a costituire giusta causa di licenziamento, essendo da applicare le sanzioni conservative come previsto dal CCNL di Comparto.

4. Tutte le anzidette censure sono state motivatamente respinte e, in conclusione, la Corte d'appello ha sottolineato che il Comune datore di lavoro ha fornito dimostrazione documentale delle circostanze di fatto che hanno portato al licenziamento per giusta causa, che in buona parte il dipendente non ha contestato.

Pertanto, la sanzione del recesso è stata considerata del tutto proporzionata a quanto commesso e, in particolare, alla pregnanza dell'elemento intenzionale e al carattere oggettivamente non lieve della violazione riscontrata, che hanno denotato un evidente disinteresse del dipendente al rispetto dei principi generali di correttezza ed integrità nell'esecuzione del rapporto di lavoro, tanto più significativo data la qualifica dirigenziale posseduta.

5. Il ricorso di Costantino Di Donato, illustrato da memoria, domanda la cassazione della sentenza per sette motivi, che sostanzialmente riproducono le censure proposte in appello.

6. Il Comune di Montesilvano resiste con controricorso.

## **RAGIONI DELLA DECISIONE**

### **I – Sintesi dei motivi di ricorso**

1. Il ricorso è articolato in sette motivi.

1.1. Con il **primo motivo** si denuncia, in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione degli artt. 22, comma 1, lett. g), del d.P.R. n. 445 del 2000 nonché dell'art. 1399 cod. civ., in riferimento all'art. 2697 cod. civ., sostenendosi che, diversamente da quanto affermato dalla Corte d'appello, manca la prova della data certa opponibile all'attuale ricorrente della Convenzione stipulata dal Comune di Montesilvano con il Presidente dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna (d'ora in poi: UCBR), avente ad oggetto la delega della funzione disciplinare comunale all'Ufficio associato interprovinciale per la prevenzione e la risoluzione delle patologie del

personale dipendente dell'UCBR. Infatti, anche se i due enti il 18 febbraio 2016 hanno deliberato di concludere la convenzione, tuttavia l'atto (del giorno successivo) con il quale l'accordo è stato posto per iscritto pur recando le firme digitali del Sindaco e del Presidente dell'Unione e l'indicazione della data, tuttavia è mancante della "marca digitale" che attribuisce ai documenti informatici una data ed un orario opponibile a terzi.

1.2. Con il **secondo motivo** si denuncia, in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione dell'art. 30 del TUEL, rilevandosi che solo con il d.lgs. n. 75 del 2017 (entrato in vigore il 22 giugno 2017, quindi non applicabile nella specie *ratione temporis*) è stata introdotta la possibilità per le Amministrazioni di prevedere la gestione unificata delle funzioni dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, previa convenzione (aggiungendo un nuovo comma 3 all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001),

In precedenza, diversamente da quanto affermato dalla Corte territoriale, questa soluzione non era praticabile perché non vi era una norma di legge – norma necessaria per autorizzare il superamento del limite territoriale dell'ordinamento comunale – che la consentiva e tale non poteva considerarsi l'art. 30 del TUEL perché la delega di funzioni ivi contemplata riguarda "funzioni pubbliche" mentre la funzione disciplinare è svolta dalle P.A. nel ruolo di datrici di lavoro di rapporti privatistici.

1.3. Con il **terzo motivo** si denuncia, in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione dell'art. 55-bis, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001, deducendosi che sarebbe mancata la prescritta individuazione dell'UPD, in quanto risulta che la dott.ssa Sylvia Kranz è stata nominata dirigente dell'anzidetto Ufficio associato, ma mancherebbe del tutto un provvedimento di nomina della stessa a titolare dell'UPD, visto che è questo che richiede l'art. 55-bis cit. e d'altra parte, il ruolo di dirigente dell'Ufficio citato non comporta ipso jure anche quello di titolare dell'UPD.

1.4. Con il **quarto motivo** si denuncia, in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione dell'art. 55-bis, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, deducendosi che in appello era stata inutilmente sostenuta la nullità del licenziamento derivante dall'omessa "contestuale" comunicazione, da parte del Segretario generale del Comune, della segnalazione all'UPD (effettuata nei cinque giorni previsti) unitamente con l'invio della documentazione. Il che avrebbe determinato una lesione del diritto di difesa del ricorrente.

Si contesta l'affermazione della Corte d'appello secondo cui la comunicazione in oggetto ha solo una funzione informativa, sicché la sua

eventuale omissione ed è del tutto influente per il procedimento disciplinare, il suo svolgimento e la validità del provvedimento sanzionatorio.

Il ricorrente sottolinea che, come indicato nella sentenza impugnata, tale statuizione risulta conforme alla giurisprudenza di questa Corte e chiede una rimeditazione di tale orientamento, richiamando Cass. 26 novembre 2015, n. 24157.

1.5. Con il **quinto motivo** si denunciano: a) in riferimento all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione dell'art. 55-bis, commi 4 e 6, del d.lgs. n. 165 del 2001 in relazione all'art. 30 del TUEL nonché degli artt. 1362 e ss cod. civ. "in relazione all'art. 2 della Convenzione" e anche dell'art. 329 cod. proc. pen.; b) in riferimento all'art. 360, n. 4, cod. proc. civ., omessa pronuncia in relazione alla violazione dell'art. 116 cod. proc. pen, eccipita nelle fasi di merito.

Si contesta il rigetto, da parte della Corte d'appello, dell'eccezione di nullità dell'istruttoria disciplinare in quanto compiuta dal Segretario generale del Comune di Montesilvano, soggetto estraneo all'UPD, eccezione basata sul duplice rilievo che secondo il Comune stesso la titolarità dell'azione disciplinare spettava all'Ufficio associato cit. e che inoltre ciò aveva comportato la violazione delle norme del codice di procedura penale in tema di segreto istruttorio e di autorizzazione dell'Autorità giudiziaria per accedere agli atti del processo penale e, quindi, delle indagini preliminari.

Si sostiene che, in base alle norme richiamate, l'ente delegante può trasmettere all'UPD comune gli atti relativi al procedimento disciplinare in proprio possesso ma non può provvedere all'acquisizione da altre Amministrazioni di informazioni e documenti rilevanti per la definizione del procedimento disciplinare.

Nella specie, il Comune, e per esso il Segretario generale, non si è limitato a "corredare la segnalazione disciplinare ... degli elementi conoscitivi essenziali" – come affermato dalla Corte d'appello – ma ha provveduto all'acquisizione di atti del procedimento penale instaurato a carico del ricorrente in assenza di delega da parte dell'UPD.

Si tratta di una attività che esula da quella di "raccordo con l'Ufficio associato" che l'art. 2 della Convenzione attribuisce al referente dell'UPD ma si tratta di vera e propria attività istruttoria svolta in assenza di delega da parte dell'UPD.

D'altra parte si considera erronea anche la statuizione della Corte d'appello con la quale è stata esclusa la violazione del segreto investigativo, oltretutto, senza esaminare la censura relativa alla violazione dell'art. 116 cod.

proc. pen., che impone l'autorizzazione dell'Autorità giudiziaria (PM o del Giudice che procede nella fase in corso nel procedimento penale) per l'accesso agli atti concernenti le indagini preliminari.

Inoltre, il momento della conclusione delle indagini preliminari che fa venire meno il segreto (ex art. 329 cod. proc. pen.) va individuato nel momento della notifica all'indagato dell'avviso di cui all'art. 415-bis cod. proc. pen., fermo restando che per i terzi l'accesso agli atti richiede comunque l'autorizzazione del magistrato competente.

Infatti, sarebbe singolare consentire ai terzi l'accesso nelle more della suddetta notifica e, nel contempo, negarlo all'indagato prima della notifica stessa.

Pertanto, essendo stati i documenti in oggetto acquisiti contra legem essi avrebbero dovuto essere considerati inutilizzabili in sede disciplinare sicché la loro utilizzazione determinerebbe la nullità della sanzione.

1.6. Con il **sesto motivo** si denuncia, in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione dell'art. 2700 cod. civ. e degli artt. 115 e 116 cod. proc. civ., nonché degli artt. 24 e 111 Cost., contestando il valore di prova legale attribuito dalla Corte d'appello ai verbali redatti dalla Polizia – su circostanze oggetto di percezione sensoriale e, quindi, suscettibili di errore di fatto, senza necessità della proposizione della querela di fatto – ritenendo così erroneamente provate le fondamentali causali del licenziamento.

Si sostiene che invece i suddetti verbali avrebbero dovuto essere considerati "semplici indizi" e, quindi, sarebbe stata da ammettere la prova testimoniale per contrastarne il contenuto.

Tale prova per testi non è stata ammessa sicché si è ricondotta alla giusta causa del licenziamento la sola accertata presenza in ufficio al di fuori dell'orario di lavoro e per ragioni non legate allo svolgimento delle proprie funzioni.

1.7. Con il **settimo motivo** si denuncia, in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione degli artt. 12 della legge n. 604 del 1966 e 18, comma 4, della legge n. 300 del 1970, in riferimento all'art. 7, comma 8, lett. b) e i) del CCNL Dirigenti Regioni e Autonomie locali, sostenendosi che ai fatti contestati e accertati non avrebbe dovuto applicarsi il licenziamento per giusta causa ma soltanto sanzioni conservative, come previsto dalle suindicate disposizioni del CCNL sia per le minacce sia per le molestie, anche di carattere sessuale, lesive della dignità della persona. Tanto più che la mancata presenza di altri dipendenti del Comune e del pubblico escluderebbe la produzione di un danno all'immagine dell'Amministrazione.

## **II – Esame delle censure**

3. L'esame delle censure porta al rigetto del ricorso per le ragioni di seguito esposte.

4. Il **primo motivo** è da respingere.

4.1. In primo luogo, le censure nelle quali si contesta l'interpretazione offerta dalla Corte d'appello ad atti e documenti processuali – a partire dalla Convenzione stipulata tra il Comune di Montesilvano e il Presidente dell'UCBR e dall'accordo del 18 febbraio 2016 – risultano prospettate senza l'osservanza, prevista a pena di inammissibilità ex art. 366 cod. proc. civ., del principio di specificità dei motivi di ricorso per cassazione, in base al quale il ricorrente, qualora proponga delle censure attinenti all'esame o alla valutazione di documenti o atti processuali, è tenuto a trascriverne nel ricorso il contenuto essenziale e nel contempo ad allegarli al ricorso o, quanto meno, a fornire alla Corte elementi sicuri per consentirne l'individuazione e il reperimento negli atti processuali, nonché per valutarne la corretta allegazione agli atti (di recente: Cass. SU 23 settembre 2019, n. 23552 e n. 23553).

Tali censure sono pertanto inammissibili.

4.2. Anche le altre censure sono inammissibili per differenti ragioni, dovendo in primo luogo specificarsi che – diversamente da quanto sostiene il controricorrente – l'avvenuta abrogazione dell'art. 22 del d.P.R. n. 445 del 2000 ad opera dall'art. 75 (rinumerato come art. 91 dall'art. 31, comma 1, d.lgs. 4 aprile 2006, n. 159), comma 1, lett. b), d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82, a decorrere dal 1° gennaio 2006, è irrilevante nella specie perché il ricorrente ha invocato il comma 1, lett. g) del suddetto art. 22 che contiene una definizione di tipo tecnico della "validazione temporale" (il risultato della procedura informatica, con cui si attribuiscono, ad uno o più documenti informatici, una data ed un orario opponibili ai terzi) dei documenti informatici, che si rinviene anche nella successiva normativa in materia.

Quel che rileva, invece, è il consolidato principio secondo cui gli atti ed i certificati della P.A. sono assistiti da una presunzione di legittimità, che può essere inficiata solo da contestazioni precise e puntuali che individuino il vizio da cui l'atto sarebbe affetto e offrano contestualmente di provarne il fondamento (vedi, per tutte: Cass. 2 febbraio 2015, n. 1841; Cass. 21 maggio 2019, n. 13587; Cass. 27 gennaio 2020, n. 1739).

Nella specie il ricorrente non allega né dimostra che le firme digitali poste in calce all'accordo de quo non fossero conformi all'originale o che la data ivi indicata non corrispondesse al vero, ma lamenta solo la mancanza della "marca

Corte di Cassazione copia non ufficiale



digitale”, che non è un elemento essenziale dell’atto di cui si tratta, così come degli atti delle Pubbliche Amministrazioni in genere.

4.3. Infatti, dal Codice dell’Amministrazione Digitale-CAD (di cui al d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e successive modifiche e integrazioni) nonché dalle Linee guida sulla conservazione dei documenti informatici emanate dall’Agenzia per l’Italia digitale (AGID), sulla base del Regolamento per l’adozione di Linee Guida per l’attuazione del CAD (ai sensi degli artt. 14-bis e 71 del CAD) risulta quanto segue:

a) il sistema di firma qualificata o digitale garantisce all’autore del documento informatico, di renderne manifesta l’autenticità, analogamente a quanto avviene apponendo la firma autografa su un documento cartaceo e al destinatario del documento informatico, di verificarne la provenienza e l’integrità;

b) per garantire e mantenere nel tempo l’efficacia probatoria del documento informatico sottoscritto digitalmente è necessario avvalersi di un riferimento temporale opponibile ai terzi, tramite il quale è possibile associare – quando necessario – ad un documento informatico una sorta di “etichetta elettronica, contenente data e ora certa”, allo scopo di dimostrare che il documento aveva quella specifica forma in quel preciso momento temporale;

c) fra le diverse tipologie di riferimenti temporali opponibili ai terzi, quello più conosciuto è senza alcun dubbio la c.d. “marca temporale”, definita dall’art. 1, comma 1, lettera i), del DPCM 22 febbraio 2013, come “il riferimento temporale che consente la validazione temporale e che dimostra l’esistenza di un’evidenza informatica in un tempo certo” (vedi: Cass. 16 agosto 2018, n. 20747; Cass. 13 febbraio 2019, n. 4251; Cass. 23 maggio 2017, n. 1293, nelle quali si è affermato che in caso in cui si prospetti la violazione delle regole tecniche sulla validazione temporale, al rispetto delle quali il CAD subordina l’opponibilità ai terzi della data e dell’ora apposta sul documento informatico l’interessato deve allegare e provare l’esistenza di precisi vizi, tali da determinare la lesione del proprio diritto di difesa o un pregiudizio rilevabile in sede giudiziaria);

d) tuttavia, il CAD, all’art. 40, rubricato “Formazione di documenti informatici”, ha introdotto un innovativo e fondamentale precetto: “Le pubbliche amministrazioni formano gli originali dei propri documenti con mezzi informatici secondo le disposizioni di cui al presente codice e le regole tecniche di cui all’articolo 71;

e) ne consegue che per quanto riguarda le Pubbliche Amministrazioni, la segnatura di protocollo e la posta elettronica certificata rappresentano due

tipologie di validazione temporale largamente presenti e utilizzate nella gestione e trasmissione dei documenti informatici. Pertanto, qualora un documento informatico "transiti" per uno di questi due strumenti, acquisirà "automaticamente" una validazione temporale, assumendo con ciò tutti i benefici che ne derivano;

f) l'unica accortezza che l'utente dovrà adottare, sarà quella di verificare che la firma apposta al documento informatico sia valida al momento dell'invio/ricezione della PEC o al momento della segnatura di protocollo. Diversamente, la validazione temporale risulterebbe intempestiva e quindi, non determinante per il prolungamento dell'efficacia giuridica della firma e del documento.

Ne deriva che per i documenti informatici delle Pubbliche Amministrazioni - salva restando la responsabilità dei soggetti che formano il documento informatico - sono previsti sistemi diversi rispetto alla "marca temporale" al fine di individuare con certezza il momento di formazione del documento.

4.4. Nello specifico, rappresentando le Convenzioni disciplinate dall'art. 30 TUEL - di cui qui si discute - un'ipotesi speciale degli accordi tra Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 15 legge n. 241 del 1990 (vedi, fra le tante: TAR Lombardia Milano, n. 5620 del 2004), deve essere considerato che da questa ultima disposizione (anche attraverso il richiamo del precedente art. 11, comma 2) si desume che: a) a pena di nullità tali accordi vanno stipulati per atto scritto, salvo che la legge disponga altrimenti; b) devono essere motivati; c) ove non diversamente previsto, sono disciplinati dai principi del codice civile in materia di obbligazioni e contratti in quanto compatibili; d) e, soprattutto, a fare data dal 30 giugno 2014 gli accordi stessi - a pena di nullità - sono sottoscritti con firma digitale, ai sensi dell'articolo 24 del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82, con firma elettronica avanzata, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera q-bis), del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82, ovvero con altra firma elettronica qualificata.

4.5. Viene così confermato che la prospettata violazione di legge derivante dall'assenza della "marca temporale" - non contestata tra le parti - nel documento informatico di cui si tratta è inammissibile perché, le norme sulla marca temporale non sono obbligatoriamente applicabili ai documenti informatici delle Pubbliche Amministrazioni e quindi il vizio di violazione di legge denunciato risulta privo del fondamentale carattere della decisività, secondo cui, l'accoglimento della censura comporta l'emanazione di una decisione diversa, favorevole al ricorrente. L'invocazione di una norma inapplicabile alla fattispecie sub judice esclude la possibilità di pervenire a tale epilogo e, quindi, la decisività della censura nonché l'interesse a proporla (vedi, per tutte: Cass. 21 gennaio 2004, n. 886; Cass. 5 giugno 2007, n. 13184; Cass. 5 maggio 1995, n. 4923).

5. Il **secondo motivo** non è fondato.

6. L'art. 30 del TUEL stabilisce quanto segue:

“1. Al fine di svolgere in modo coordinato funzioni e servizi determinati, gli enti locali possono stipulare tra loro apposite convenzioni.

2. Le convenzioni devono stabilire i fini, la durata, le forme di consultazione degli enti contraenti, i loro rapporti finanziari ed i reciproci obblighi e garanzie.

3. Per la gestione a tempo determinato di uno specifico servizio o per la realizzazione di un'opera lo Stato e la regione, nelle materie di propria competenza, possono prevedere forme di convenzione obbligatoria fra enti locali, previa statuizione di un disciplinare-tipo.

4. Le convenzioni di cui al presente articolo possono prevedere anche la costituzione di uffici comuni, che operano con personale distaccato dagli enti partecipanti, ai quali affidare l'esercizio delle funzioni pubbliche in luogo degli enti partecipanti all'accordo, ovvero la delega di funzioni da parte degli enti partecipanti all'accordo a favore di uno di essi, che opera in luogo e per conto degli enti deleganti”.

7. La norma prevede, quindi, una forma di cooperazione tra gli enti locali – che come si è detto rappresenta un'ipotesi speciale degli accordi tra Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 15 legge n. 241 del 1990 - per l'esercizio di funzioni comuni, che può realizzarsi con la costituzione di uffici comuni con le caratteristiche indicate ovvero con la delega di funzioni ad uno degli enti partecipanti, esclusa la possibilità, anche nell'ipotesi di costituzione uffici comuni, di dare vita ad un soggetto munito di personalità giuridica autonoma rispetto a quella dei soggetti contraenti (vedi art. 9, comma 6, d.l. n. 95 del 2012, convertito dalla legge n. 135 del 2012, abrogato dall'art. 1, comma 562, lett. a), della legge 27 dicembre 2013, n. 147, a decorrere dal 1° gennaio 2014, anche se anche, l'art. 1, comma 149, della legge 7 aprile 2014, n. 56 si occupa dell'attuazione di quanto previsto dall'art. 9 del suddetto d.l. n. 95 del 2012).

8. L'art. 30 TUEL deve, quindi, essere letto nel suddetto ampio contesto e muovendo dal presupposto che le convenzioni ivi previste sono state concepite come finalizzate ad una migliore organizzazione nell'esercizio di alcune funzioni degli enti locali, anche attraverso l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane esistenti e quindi evitando nuove assunzioni di personale, in accordo con la contrattazione collettiva di Comparto (vedi, per tutte: Corte dei Conti Campania Sez. contr. delib., 29 gennaio 2014, n. 9).

Del resto, anche dalla legislazione successiva risulta che la suddetta forma associativa, date le anzidette finalità, può essere utilizzata per lo svolgimento

coordinato di funzioni e servizi fondamentali e non degli enti locali, purché l'oggetto sia determinato, tant'è che il secondo comma dello stesso art. 30 prevede che dette convenzioni devono stabilire i fini, la durata, le forme di partecipazione degli enti contraenti, i loro rapporti finanziari ed i reciproci obblighi e garanzie (vedi per tutte: Cons. Stato, Sez. V, sentenza 1 ottobre 2010, n. 7274, di conferma della sentenza del Tar Piemonte - Torino, sez. II, 1 dicembre 2007, n. 3607).

9. In particolare, l'art. 14 del d.l. n. 78 del 2010 convertito dalla legge n. 122 del 2010 - come modificato dall'art. 19 del d.l. n. 95 del 2012, convertito dalla legge n. 135 del 2012 - elenca, ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera p), Cost., diverse funzioni fondamentali dei comuni, prevedendone l'esercizio in forma associata - per i comuni meno popolati obbligatoriamente - mediante unione di comuni o convenzione onde assicurare il coordinamento della finanza pubblica e il contenimento delle spese per le suddette funzioni fondamentali dei comuni.

Al primo posto dell'elenco figurano: "a) organizzazione generale dell'Amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo".

Sicché non possono esservi dubbi in merito alla possibilità per i Comuni, sulla base dell'indicata normativa, di gestire in forma associata o unificata le funzioni dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, che rientra a pieno titolo nell'ambito dell'organizzazione generale dell'Amministrazione che comprende anche quella del personale, senza che abbia alcun rilievo in contrario la avvenuta contrattualizzazione dei rapporti di pubblico impiego e il ruolo datore di lavoro privato (sia pure con le sue peculiarità) in essi svolto da parte dell'Amministrazione.

10. Ne consegue che l'espressione "esercizio delle funzioni pubbliche" (peraltro, contenuta soltanto nel comma 4 dell'art. 30 cit.), sulla base di un'interpretazione letterale e logico-finalistica di tutto l'articolo che tenga conto anche dell'evoluzione normativa avutasi nel corso del tempo, non può certamente essere intesa nel senso di non includere tra tali funzioni anche quella disciplinare. La diversa soluzione sostenuta dal ricorrente non tiene conto del suddetto quadro normativo complessivo e richiama il "superamento del limite territoriale dell'ordinamento comunale" che è un elemento che qui non rileva senza considerare, invece, che al fine della validità della convenzione quel che conta è l'individuazione delle funzioni e dei servizi cui ci si riferisce. E questo, nella specie, non è in discussione.

11. D'altra parte, in base ad un consolidato indirizzo di questa Corte l'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, laddove stabilisce che ciascuna amministrazione secondo il proprio ordinamento individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari - per le sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero verbale e/o della censura - è da intendere nel senso che il carattere imperativo di tale norma va riferito alla garanzia di assicurare che tutte le fasi del procedimento vengano condotte da un soggetto terzo rispetto al lavoratore incolpato e alla struttura nella quale egli opera mentre non ha natura imperativa riflessa il complesso delle regole procedurali interne che regolano la costituzione e il funzionamento dell'UDP, derivanti da scelte organizzative delle diverse Amministrazioni (Cass. 3 giugno 2004, n. 10600; Cass. 17 giugno 2010, n. 14628; Cass. 4 dicembre 2015, n. 24731; Cass. 9 dicembre 2012, n. 24828; Cass. 4 novembre 2016, n. 22487; Cass. 25 giugno 2018, n. 16706; Cass. 31 luglio 2019, n. 20721).

Ne risulta confermata, anche da questo punto di vista, l'ammissibilità di ricorrere alle convenzioni fra enti locali, di cui si tratta, per la gestione delle funzioni dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, anche prima che questa facoltà fosse espressamente prevista dal nuovo comma 3 dell'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, inserito dal d.lgs. n. 75 del 2017.

Può dirsi, pertanto, che questa norma non ha carattere innovativo ma ricognitivo, specialmente per i Comuni (e gli enti locali in genere) per i quali tale facoltà era già prevista.

12. Per tutte le suindicate ragioni il secondo motivo non è fondato.

13. Il **terzo motivo** va dichiarato inammissibile.

14. Con esso il ricorrente deduce che sarebbe mancata la prescritta individuazione dell'UDP, per la mancanza del provvedimento di nomina a titolare dell'UDP (richiesto dall'art. 55-bis cit.), della dirigente dell'anzidetto Ufficio associato interprovinciale cit., non comportando il ruolo di dirigente dell'Ufficio citato automaticamente anche quello di titolare dell'UDP.

Il ricorrente, pertanto, nel prospettare la violazione e falsa applicazione dell'art. 55-bis, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001, afferma che la Corte territoriale avrebbe sbagliato a ritenere che il ruolo di dirigente dell'Ufficio associato comportasse anche quello di titolare dell'UDP, in assenza di un provvedimento di nomina per tale ruolo.

15. Ne consegue che la censura proposta riguarda le valutazioni effettuate dalla Corte d'appello - in base alle risultanze processuali - in merito all'avvenuta attribuzione del ruolo di titolare dell'UDP alla dirigente dell'Ufficio associato, pertanto si tratta di una censura eventualmente proponibile ex art. 360, n. 5,

cod. proc. civ., nel testo in vigore e che comunque risulta proposta senza l'osservanza, prevista a pena di inammissibilità ex art. 366 cod. proc. civ., del principio di specificità dei motivi di ricorso per cassazione, con riferimento gli atti e ai documenti richiamati (vedi sopra: punto 4.1).

In altri termini, nella sostanza con il presente motivo non viene prospettata la violazione dell'art. 55-bis, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001 - che prevede l'individuazione da parte di ogni Amministrazione dell'UDP e del titolare dell'UPD monocratico (nella specie dell'Unione dei comuni cit.) - e la conseguente lesione dei principi cui tale individuazione è finalizzata (vedi: punto 11), ma si sostiene (senza darne alcuna dimostrazione) che la Corte d'appello avrebbe sbagliato a ritenere che la dirigente dell'Ufficio associato potesse anche svolgere il ruolo titolare dell'UDP.

Pertanto la censura prospettata come denuncia di violazione di legge risulta inammissibile, visto, che per consolidato indirizzo di questa Corte, la deduzione del vizio di violazione di legge consiste nella erronea riconduzione del fatto materiale nella fattispecie legale deputata a dettarne la disciplina (c.d. vizio di sussunzione), sulla premessa secondo cui l'accertamento in fatto operato dal giudice del merito sia considerato fermo ed indiscusso, sicché essa non può tradursi in una critica che investe la ricostruzione del fatto materiale, che è esclusivamente riservata al potere del giudice di merito (vedi, per tutte: Cass. 13 marzo 2018, n. 6035). Cosa che, invece, si verifica nella specie.

16. Il **quarto motivo** non è da accogliere.

Con tale motivo si contesta il mancato accoglimento, da parte della Corte d'appello, della deduzione del ricorrente con la quale si era sostenuta la nullità del licenziamento derivante dal fatto che il Segretario generale pur avendo rispettato il termine di cinque giorni dalla notizia del fatto per la trasmissione degli atti all'Ufficio disciplinare (come previsto dall'art. 55-bis, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001) non ha tuttavia provveduto ad effettuare la "contestuale" comunicazione all'interessato della segnalazione all'UPD unitamente con l'invio della documentazione. Il che avrebbe determinato una lesione del diritto di difesa del ricorrente.

Si contesta l'affermazione della Corte d'appello secondo cui la comunicazione in oggetto ha solo una funzione informativa, sicché la sua eventuale omissione è del tutto ininfluenza per il procedimento disciplinare, il suo svolgimento e la validità del provvedimento sanzionatorio.

16.1. Il ricorrente sottolinea che, come indicato nella sentenza impugnata, tale statuizione risulta conforme alla giurisprudenza di questa Corte e chiede una rimeditazione di tale orientamento, richiamando Cass. 26 novembre 2015, n.

24157 (nella quale, peraltro, l'indicata questione non è stata esaminata specificamente).

16.2. Il motivo non è da accogliere perché il ricorrente non offre argomenti utili a modificare il richiamato e consolidato orientamento di questa Corte secondo cui: "in tema di illeciti disciplinari di maggiore gravità imputabili al pubblico dipendente, la comunicazione all'interessato della trasmissione degli atti da parte del responsabile della struttura all'UPD, prevista dal d.lgs. n. 165 del 2001, art. 55-bis, comma 3, ha una funzione meramente informativa, sicché gli effetti dell'eventuale omissione di tale adempimento non si riverberano sul procedimento disciplinare e sul suo svolgimento, che prosegue regolarmente" (vedi, per tutte: Cass. 10 agosto 2016, n. 16900; Cass. 8 agosto 2016, n. 16637; Cass. 7 novembre 2016, n. 22550).

Tale indirizzo deve essere, quindi, qui confermato, precisandosi che esso si basa sui seguenti principali argomenti, non scalfiti dalle argomentazioni dell'attuale ricorrente:

a) l'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001 per gli illeciti disciplinari di maggiore gravità, imputabili al pubblico dipendente, come quelli che comportano il licenziamento, contiene due previsioni: 1) con la prima (comma 3), è imposto al dirigente della struttura amministrativa in cui presta servizio il dipendente la trasmissione degli atti all'ufficio disciplinare "entro cinque giorni dalla notizia del fatto" e la "contestuale" comunicazione all'interessato; 2) con la seconda (comma 4) si prescrive all'ufficio disciplinare la contestazione dell'addebito al dipendente "con l'applicazione di un termine" pari al doppio di quello stabilito nel comma 2 (ossia quaranta giorni) e si stabilisce inoltre che la violazione dei termini "di cui al presente comma" comporta per l'Amministrazione la decadenza dal potere disciplinare;

b) attraverso la previsione dei suindicati termini, alla "ratio" generale della norma – rappresentata dalla necessità della individuazione di un apposito Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD), per i procedimenti relativi a fatti puniti con sanzioni più severe rispetto a quelle indicate nel comma 1, onde garantire meglio il diritto di difesa del dipendente – si aggiunge la "ratio" della salvaguardia dell'esigenza di rendere più veloce l'esercizio del potere disciplinare, attraverso la previsione di regole che mettono in correlazione, funzionale e temporale, le attività e le fasi del procedimento, anche nei casi in cui queste si svolgano davanti ai due diversi organi individuati come "competenti", tant'è che il termine di 120 giorni per la conclusione del procedimento gestito dall'UPD viene fatto decorrere dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, "anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora";

d) peraltro, gli effetti dell'eventuale omissione della "contestuale comunicazione all'interessato" della trasmissione di cui all'ultima parte citato art. 55 bis, comma 3, non si riverberano sul procedimento disciplinare e sul suo svolgimento, che prosegue regolarmente, in quanto la comunicazione "all'interessato" ha una funzione meramente informativa, senza alcun pregiudizio per le garanzie difensive, le quali vengono in considerazione solo se ed in quanto venga avviato, dall'organo competente, il vero e proprio procedimento disciplinare;

e) del resto, la suddetta norma non contiene alcuna previsione sanzionatoria in relazione ai casi in cui la comunicazione al lavoratore sia stata omessa e neppure contiene una qualche espressione letterale dalla quale possa desumersi la cogenza dell'adempimento, non essendo esso costruito in termini di "obbligo", obbligo che peraltro non sarebbe nemmeno configurabile, atteso che tutto il materiale relativo alla "notizia" del fatto disciplinarmente refluisce nella contestazione;

f) nessun pregiudizio dei diritti di difesa del sottoposto a procedimento disciplinare potrebbe, pertanto, derivare dall'eventuale mancanza della comunicazione preliminare informativa da parte del soggetto che vi è tenuto, ove si consideri che il lavoratore, nei cui confronti sia, poi, avviato il procedimento disciplinare, ha il diritto di accedere agli atti istruttori, anche per potere verificare il rispetto dei termini perentori, come è espressamente previsto dall'ultima parte dell'art. 55-bis, comma 5 ("Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori riguardanti il procedimento").

17. Il **quinto motivo** va dichiarato inammissibile, per plurime, concorrenti ragioni.

17.1. In primo luogo non risulta osservato il principio di specificità dei motivi di ricorso per cassazione (vedi sopra punto 4.1) con riferimento agli atti e documenti richiamati a partire dalla Convenzione (di cui si contesta l'interpretazione con riguardo all'art. 2).

17.2. In secondo luogo è inammissibile la censura di omessa pronuncia in relazione alla violazione dell'art. 116 cod. proc. pen, eccipita nelle fasi di merito, in quanto per costante indirizzo di questa Corte il vizio di omessa pronuncia non è configurabile su questioni processuali (vedi, per tutte: Cass. 26 settembre 2013, n. 22083).

17.3. Comunque sono inammissibili anche i profili di censura con i quali si sostiene la nullità dell'istruttoria disciplinare perché sarebbe stata compiuta dal Segretario generale del Comune di Montesilvano, soggetto estraneo all'UPD, sulla base dei seguenti due rilievi: a) secondo il Comune stesso la titolarità



dell'azione disciplinare spettava all'Ufficio associato cit. e non a soggetti diversi; b) comunque l'attività svolta dal Segretario generale avrebbe comportato la violazione delle norme del codice di procedura penale in tema di segreto istruttorio e di autorizzazione dell'Autorità giudiziaria per prendere visione degli atti delle indagini preliminari.

Ebbene, quanto al primo rilievo va osservato che lo stesso ricorrente non contesta utilmente la ricostruzione dei fatti effettuata alla Corte d'appello nel senso che il Segretario generale del Comune si è limitato a raccordarsi e collaborare con l'Ufficio associato - secondo le regole della buona amministrazione di cui all'art. 97 Cost. - e a tal fine si è procurato gli atti delle indagini preliminari (utili anche in sede disciplinare) essendo questo un adempimento idoneo a ridurre la durata del procedimento disciplinare e quindi li ha semplicemente trasmessi all'Ufficio competente.

In ogni caso la normativa processual-penalistica invocata non trova applicazione per il procedimento disciplinare in base alla consolidata giurisprudenza di questa Corte, secondo cui gli atti che siano acquisiti nell'ambito del procedimento disciplinare seppur provenienti da indagini preliminari svolte in sede penale, possono essere utilizzati come elementi di valutazione in ambito disciplinare, una volta sottoposti in contraddittorio all'incolpato, senza che i limiti del segreto istruttorio di cui all'art. 329 cod. proc. pen. ostino alla loro acquisizione o rilevino sulla loro efficacia probatoria e sulla validità del provvedimento disciplinare emesso, in quanto tali limiti sono dettati non a tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti nelle indagini penali ma delle indagini stesse (Cass. 12 novembre 2018, n. 28905; Cass. SU 12 giugno 2017, n. 14552; Cass. SU 15 gennaio 2020, n. 741 e molte altre, come si dirà più avanti).

17.4. A fronte dell'anzidetta situazione normativa e fattuale, il ricorrente ribadisce in modo apodittico che il Segretario generale del Comune avrebbe svolto un'attività istruttorio, senza specificare quali pregiudizi "in concreto" egli avrebbe subito in conseguenza dell'anzidetta attività di collaborazione svolta dal Segretario generale con l'Ufficio associato.

Di qui la complessiva inammissibilità del quinto motivo.

18. Il **sesto motivo** è inammissibile.

18.1. Le censure - impropriamente proposte come violazione e falsa applicazione dell'art. 2700 cod. civ. e degli artt. 115 e 116 cod. proc. civ., nonché degli artt. 24 e 111 Cost. - nella sostanza si risolvono in una inammissibile contestazione della decisione rimessa all'apprezzamento discrezionale del giudice del merito in materia di assunzione e valutazione delle prove, in particolare con riferimento al valore di prova legale attribuito dalla Corte

d'appello ai verbali redatti dalla Polizia e alla conseguente non ammissione della prova testimoniale diretta a contrastarne il contenuto.

Com'è noto, tale tipo di decisione è censurabile in sede di legittimità, non sotto il profilo della violazione di legge ma sotto il profilo del vizio di motivazione, nei limiti attualmente previsti dall'art. 360, n. 5, cod. proc. civ.

18.2. È, infatti, *jus receptum* che il giudice del merito è libero di scegliere le risultanze istruttorie ritenute maggiormente idonee a dimostrare la veridicità dei fatti in discussione e di dare liberamente prevalenza all'uno o all'altro dei mezzi di prova acquisiti, salvo i casi tassativamente previsti dalla legge (Cass. 21 agosto 2019, n. 21569; Cass. SS.UU. 5802 /1998 e 24148/2013; Cass. 18119/2008, 1014/2006, 15355/2004, 1892/2002).

E deve essere ricordato il consolidato orientamento di questa Corte, secondo cui, mancando nell'ordinamento processuale vigente una norma di chiusura sulla tassatività dei mezzi di prova, il giudice, potendo porre a base del proprio convincimento anche prove cd. atipiche, è legittimato ad avvalersi delle risultanze derivanti dagli atti delle indagini preliminari svolte in sede penale, così come delle dichiarazioni verbalizzate dagli organi di polizia giudiziaria in sede di sommarie informazioni testimoniali (vedi, per tutte: Cass. 20 gennaio 2017, n. 1593).

Tutte le indicate ragioni portano all'inammissibilità del sesto motivo perché con esso il ricorrente, in sostanza, finisce con l'esprimere un mero dissenso rispetto alle motivate valutazioni delle risultanze probatorie effettuate dalla Corte d'appello, che come tale è di per sé inammissibile.

19. Anche il **settimo motivo** non è da accogliere.

19.1. Con esso il ricorrente, in sostanza, chiede a questa Corte di effettuare una "rivisitazione" del giudizio sulla proporzionalità della sanzione espulsiva riguardo agli addebiti contestati, muovendo dalla premessa secondo cui il giudizio effettuato dalla Corte d'appello sul punto sarebbe basato su una erronea interpretazione dell'art. 7, comma 8, lett. b) e i) del CCNL Dirigenti Regioni e Autonomie locali da applicare, visto che le suindicate disposizioni sia per le minacce (lett. b) sia per le molestie, anche di carattere sessuale lesive della dignità della persona (lett. i), prevedono l'applicazione solo di sanzioni conservative.

Al riguardo va, in primo luogo, ricordato che per costanti e consolidati orientamenti di questa Corte:

a) per i giudizi, come il presente, ai quali si applica *ratione temporis* l'art. 360, n. 5 cod. proc. civ. nel testo successivo alla suddetta modifica di cui all'art. 54 del d.l. 22 giugno 2012, n. 83, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 134

– che ha molto limitato l'ambito di applicabilità del controllo di legittimità sulla motivazione – la valutazione in ordine alla suddetta proporzionalità, che è devoluta al giudice del merito, rientrando nella ricostruzione del fatto da questi operata. È sindacabile in sede di legittimità soltanto quando la relativa 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 (vedi per tutte: Cass. SU 7 aprile 2014, n. 8053; Cass. 9 giugno 2014, n. 12928; Cass. 8 maggio 2018, n. 10949; Cass. 5 dicembre 2019, n. 31839);

b) pertanto, in caso di contestazione di una decisione sulla sussistenza di una giusta causa di licenziamento e, in particolare, sulla proporzionalità della sanzione espulsiva rispetto alla condotta contestata – che è il frutto di selezione e valutazione di una pluralità di elementi da parte del giudice del merito – la parte ricorrente, per ottenere la cassazione della sentenza impugnata, non solo non può limitarsi ad invocare una diversa combinazione di detti elementi ovvero un diverso peso specifico di ciascuno di essi (come era disposto dal precedente testo dell'art. 360, n. 5, cod. proc. civ.), ma con la nuova norma deve piuttosto denunciare l'omesso esame di un fatto avente, ai fini del giudizio di proporzionalità, valore decisivo, nel senso che l'elemento trascurato avrebbe condotto ad un diverso esito della controversia con certezza e non con grado di mera probabilità (Cass. n. 18715 del 2016; Cass. n. 20817 del 2016).

19.2. Nella specie, va anche sottolineato che la denunciata erroneità di interpretazione delle norme del CCNL di Comparto è destituita di fondamento.

Invero, quanto ai rapporti tra licenziamento e previsioni disciplinari della contrattazione collettiva, questa Corte in molteplici occasioni ha espresso il generale principio secondo cui le previsioni della contrattazione collettiva che graduano le sanzioni disciplinari non sono vincolanti per il giudice del merito, essendo quelle della giusta causa e del giustificato motivo nozioni legali (tra le tante: Cass. n. 8718 del 2017; Cass. n. 9223 del 2015; Cass. n. 13353 del 2011).

E, tuttavia, si è precisato che il giudice deve tenere conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro (vedi: Cass. n. 32500 del 2018).

19.3. Tale ultimo principio è stato applicato anche all'ipotesi in cui le previsioni negoziali ricolleghino ad un determinato comportamento giuridicamente rilevante solamente una sanzione conservativa: in tal caso si è anzi affermato che, trattandosi di una condizione di maggior favore per l'incolpato, il giudice è, in linea di principio, vincolato dal contratto collettivo nel

senso che se alla mancanza il CCNL ricollega una sanzione conservativa, il giudice non può estendere il catalogo delle giuste cause o dei giustificati motivi di licenziamento oltre quanto stabilito dall'autonomia delle parti (vedi, per tutte: Cass. 5 dicembre 2019, n. 31839 e ivi ampi richiami).

Ma si è anche aggiunto che la suddetta vincolatività viene meno se non risulta – anche dalle parole usate – che le Parti contrattuali abbiano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità di una sanzione espulsiva (Cass. n. 31839 del 2019 cit.).

Il giudice per considerare sussistente una simile evenienza è tenuto ad interpretare il contratto collettivo tenendo presenti sia le conseguenze volute dalle Parti con l'elencazione esemplificativa dei casi menzionati e quindi a verificare se sia possibile ricomprendere nella previsione contrattuale ipotesi non contemplate nell'esemplificazione, attenendosi, nel compimento di tale operazione ermeneutica, al generale criterio di ragionevolezza nonché al criterio di stretta interpretazione che governa il rapporto regola-eccezione.

Se, a compimento di tale operazione ermeneutica, il giudice perviene alla conclusione che la previsione di fonte negoziale non può considerarsi, in concreto, vincolante per il datore di lavoro, perché non tipizza in modo specifico la condotta del lavoratore ritenuta punibile con sanzione conservativa, allora l'irrogazione del licenziamento può considerarsi legittima (Cass. n. 31839 del 2019 cit.).

19.4. Nella specie l'interpretazione offerta dalla Corte d'appello al contratto collettivo de quo risulta del tutto conforme ai principi richiamati.

Infatti, la Corte territoriale, muovendo dal carattere pacifico dei fatti posti in essere dall'incolpato ai danni della denunciante, attenendosi correttamente alla prima parte del richiamato art. 7, ha posto l'accento sulle particolari responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto dall'attuale ricorrente, delineate anche dal precedente art. 5 del CCNL. Così è giunta alla conclusione della proporzionalità del licenziamento ai fatti commessi, dando particolare rilievo alla pregnanza dell'elemento intenzionale e al carattere oggettivamente non lieve della violazione riscontrata, che hanno denotato un evidente disinteresse dell'incolpato al rispetto dei principi generali di correttezza ed integrità nell'esecuzione del rapporto di lavoro, tanto più significativo data la qualifica dirigenziale posseduta.

19.5. Già dagli elementi posti in luce dalla Corte d'appello si desume che, del tutto correttamente, nella sentenza impugnata le disposizioni dell'art. 7 del CCNL cit. prevedenti sanzioni conservative (sia per le minacce sia per le molestie, anche sessuali) non sono state considerate vincolanti.

Infatti, in primo luogo, né la indicazione di "minacce" né quella di "molestie sessuali" possono considerarsi idonee a tipizzare in modo specifico le condotte dei lavoratori ritenute meritevoli di sanzione.

Al riguardo va considerato che, ad esempio, in ambito penalistico:

a) la configurabilità del reato di minaccia può aversi per comportamenti molto diversi e si distinguono vari tipi di minaccia (vedi, per tutti: Cass. pen 14 gennaio 2019, n. 8193);

b) d'altra parte, per quel che riguarda le molestie sessuali se ne esclude la ricorrenza tutte le volte in cui vi siano dei contatti fisici a sfondo sessuale, perché in tale ipotesi si ritiene sussistente il delitto di violenza sessuale, consumata o tentata a seconda dei casi (vedi, per tutte: Cass. pen. 12 maggio 2010, n. 27042).

A ciò va aggiunto che, nella specie, un ulteriore elemento qualificante della condotta – e che la caratterizza rispetto a quelle genericamente indicate nel CCNL – è rappresentato dal fatto pacifico che l'incolpato si è avvalso della qualifica dirigenziale posseduta per avvicinare la denunciante.

19.6. Tutti gli indicati elementi portano a ritenere corretta la conclusione della Corte d'appello di attribuire prevalenza rispetto, alle menzionate norme del CCNL, alla valutazione di gravità del comportamento posto in essere dall'attuale ricorrente e, quindi, di escludere la possibilità di considerarlo rientrante nell'elencazione contrattuale richiamata, reputandolo invece – alla luce della valutazione di propria competenza di tutte le circostanze del caso concreto – tale da costituire giusta causa di licenziamento perché irrimediabilmente lesivo del vincolo fiduciario che costituisce il presupposto fondamentale della collaborazione fra le parti nel rapporto di lavoro.

### **III – Conclusioni**

20. In sintesi, il ricorso deve essere respinto. Le spese del presente giudizio di cassazione – liquidate nella misura indicata in dispositivo – seguono la soccombenza.

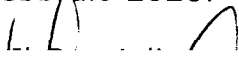
21. Si dà atto della sussistenza dei presupposti processuali di cui all'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. n. 115 del 2002, introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge n. 228 del 2012, ove il versamento ivi previsto risulti dovuto.

**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 5500,00 (cinquemilacinquecento/00) per compensi professionali, oltre spese forfetarie 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 processuali per il versamento, da parte del ricorrente principale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso principale, a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13, ove dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della Sezione lavoro, il giorno 11 febbraio 2020.





Corte di Cassazione - copia non ufficiale