



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Oggetto



R.G.N. 18449/2017

Cron. 22075

Rep.

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. GIUSEPPE NAPOLETANO - Presidente - Ud. 10/05/2018  
 Dott. AMELIA TORRICE - Consigliere - PU  
 Dott. DANIELA BLASUTTO - Consigliere -  
 Dott. ANNALISA DI PAOLANTONIO - Rel. Consigliere -  
 Dott. IRENE TRICOMI - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

sul ricorso 18449-2017 proposto da:

CC  
 , elettivamente domiciliato in ROMA,  
 VIA DI VAL TELLINA 87, presso lo studio dell'avvocato  
 FRANCESCA MASSI, rappresentato e difeso dall'avvocato  
 MARIO CARAMITTI, giusta delega in atti;

- **ricorrente** -**contro**

UNIVERSITA' DEGLI STUDI X , in persona del  
 Rettore pro tempore, elettivamente domiciliata in  
 ROMA, PIAZZA BUENOS AIRES 5, presso lo studio  
 dell'avvocato LUCIANO GALLO, rappresentata e difesa

2018

1938

ESENTE REGISTRAZIONE - ESENTE BOLLI - ESENTE DIRITTI

dall'avvocato DAVIDE DE GRAZIA, giusta delega in atti;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 639/2017 della CORTE D'APPELLO di FIRENZE, depositata il 26/05/2017, R. G. N. 257/2017;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 10/05/2018 dal Consigliere Dott. ANNALISA DI PAOLANTONIO;

udito l'Avvocato MARIO CARAMITTI;

udito l'Avvocato ANDREA SCAFA per delega verbale DAVIDE DE GRAZIA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. PAOLA MASTROBERARDINO, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

Cassazione.net



**FATTI DI CAUSA**

1. La Corte di Appello di Firenze ha accolto il reclamo ex art. 1, comma 58, della legge n. 92/2012 proposto dall'Università degli Studi X avverso la sentenza del locale Tribunale che, all'esito del giudizio di opposizione, aveva confermato l'ordinanza con la quale era stata dichiarata la nullità del licenziamento intimato il 16 aprile 2015 a CC e l'Università era stata condannata a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro in precedenza occupato ed a corrispondere allo stesso le retribuzioni maturate dalla data del recesso.

2. La Corte territoriale, respinta l'eccezione di inammissibilità del gravame, ha premesso che al C era stato contestato di essersi allontanato dal luogo di lavoro il 30 ottobre 2014, in assenza di autorizzazione e senza attestare l'uscita nel sistema di rilevamento delle presenze. La circostanza era emersa nel corso di altro procedimento disciplinare, avviato in relazione a comportamenti analoghi, ed era stata compiutamente appresa il 7 gennaio 2015, in occasione dell'audizione del dipendente R, il quale aveva confermato quanto già riferito dal responsabile del servizio ed aveva collocato temporalmente l'episodio, fornendo tutti i particolari della vicenda. Il procedimento disciplinare era stato avviato il 22 gennaio 2015, quando ancora non era stato definito l'altro procedimento, all'esito del quale, solo il 9 febbraio 2015, era stata inflitta la sanzione della sospensione dal servizio per mesi 6 con privazione della retribuzione.

3. Il giudice del reclamo ha ritenuto provato il fatto contestato sulla base delle dichiarazioni rese dal collega di lavoro, il quale aveva escluso che l'allontanamento fosse giustificato dalla frequenza di un corso di formazione professionale ed aveva dichiarato che il C gli aveva riferito di doversi recare in altro quartiere della città di Firenze per ragioni personali.

3. In punto di diritto la Corte fiorentina ha evidenziato che l'illecito doveva essere sussunto nella fattispecie tipizzata dall'art. 55 quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001, che si consuma anche nell'ipotesi in cui venga omessa la registrazione dell'uscita dal luogo di lavoro, perché ciò determina un'attestazione non veritiera della presenza in servizio. Ha aggiunto che le fattispecie di licenziamento previste dal legislatore sono aggiuntive rispetto a quelle della contrattazione collettiva, le cui clausole, ove difformi, vanno sostituite di diritto ai sensi degli artt. 1339 e 1419, comma 2, cod. civ.. Ha ritenuto, infine, che la gravità della condotta, dal punto di vista oggettivo e soggettivo, emergeva dalle plurime sanzioni inflitte per comportamenti analoghi nell'anno 2014, alle quali aveva fatto seguito l'ulteriore



• sanzione della sospensione per 6 mesi, irrogata il 9 febbraio 2015 e divenuta definitiva per mancata impugnazione da parte del reclamato dell'omessa pronuncia sull'asserita illegittimità della sanzione stessa.

4. Il giudice del reclamo ha anche escluso l'eccepta tardività della contestazione, ritenuta invece dal Tribunale, ed ha evidenziato che, trattandosi di illecito astrattamente idoneo a giustificare il licenziamento, il termine per la contestazione era quello previsto dall'art. 55 bis, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001 e non quello di 20 giorni fissato dal comma 2 della stessa norma. Ha aggiunto che il *dies a quo* non poteva essere collocato al 19/12/2014, perché il responsabile del servizio dott. A non era stato in grado di precisare quando l'episodio si era verificato e i particolari della vicenda erano stati appresi in occasione delle dichiarazioni rese dal R il 7 gennaio 2015. Prima di questa data l'UPD non poteva dare avvio al procedimento, non essendo in possesso degli estremi di fatto indispensabili per la contestazione dell'addebito.

5. Infine la Corte ha escluso di potere pronunciare sulle ulteriori questioni riproposte nella memoria di costituzione, perché il reclamato avrebbe dovuto proporre impugnazione incidentale per censurare il capo della sentenza impugnata che aveva rigettato l'eccezione relativa alla carenza di potere del direttore generale e l'omessa pronuncia sulla domanda volta ad ottenere l'annullamento della sanzione inflitta il 9 febbraio 2015.

6. Per la cassazione della sentenza ha proposto ricorso CC sulla base di 13 motivi, illustrati da memoria ex art. 378 cod. proc. civ., ai quali l'Università degli Studi X ha resistito con tempestivo controricorso.

### **RAGIONI DELLA DECISIONE**

1.1. Con il primo motivo il ricorrente denuncia, ex art. 360 n. 3 cod. proc. civ., «violazione e falsa applicazione dell'art.1 comma 58 L. 28/6/2012 n. 92 e 342 c.p.c.» e, premessa l'applicabilità al reclamo delle norme del codice di rito che disciplinano i requisiti formali dell'atto di appello, rileva che nella fattispecie il gravame doveva essere dichiarato inammissibile, in quanto l'Università non aveva prospettato alcuna diversa ricostruzione dei fatti ed inoltre non aveva precisato « punto per punto la rilevanza nel giudizio ai fini della decisione di quanto lamentato».

1.2. La seconda censura addebita alla sentenza impugnata la violazione e falsa applicazione dell'art. 55 bis, commi 2 e 4, del d.lgs. n. 165/2001 in quanto, ai fini dell'individuazione del termine entro il quale la contestazione deve essere effettuata,



rileva solo la sanzione astrattamente prevista per il comportamento ritenuto di rilevanza disciplinare, sicché ove quest'ultima sia pari o inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per non più di 10 giorni, il termine è quello indicato nel 2° comma del richiamato art. 55 bis.. Nel caso di specie, pertanto, la Corte territoriale avrebbe dovuto considerare che ai sensi dell'art. 46, comma 3 lett. b) del CCNL per il personale del comparto Università, ove non venga contestata la recidiva, l'allontanamento arbitrario dal servizio è sanzionato con la sospensione non superiore a 10 giorni.

1.3. Con la terza critica il ricorrente si duole, sotto altro profilo, della violazione dell'art. 55 bis d.lgs. n. 165/2001 e rileva che, avuta notizia dell'illecito disciplinare, il datore di lavoro non può ritardare l'avvio del procedimento per svolgere atti istruttori *inaudita altera parte*. La contestazione, pertanto, andava effettuata entro 20 giorni dalla data di audizione del responsabile del servizio (19 dicembre 2014), il quale aveva riferito l'ulteriore episodio di ingiustificato allontanamento dal luogo di lavoro.

1.4. La violazione dell'art. 55 bis, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001 è dedotta anche con il quarto motivo, con il quale si sostiene che «il termine di 40 giorni per gli atti del procedimento disciplinare non può che intendersi per la sola attività endoprocedurale e non anche per la proposizione a pena di decadenza dell'azione disciplinare», che va comunque avviata nei 20 giorni dall'acquisizione della notizia. Aggiunge il ricorrente che la questione era stata riproposta con la memoria difensiva, non essendo necessario il ricorso incidentale in quanto il Tribunale aveva ritenuto la tardività della contestazione, sia pure sotto altro profilo.

1.5. Con la quinta critica è dedotta la violazione dell'art. 45 del CCNL per il comparto università nella parte in cui prescrive che «la contestazione deve effettuarsi tempestivamente e comunque non oltre 20 giorni da quando l'ufficio competente è venuto a conoscenza del fatto». Si sostiene che in caso di contrasto fra norme di legge e norme della contrattazione collettiva deve essere data prevalenza a quella più favorevole per il lavoratore.

1.6. Il sesto motivo denuncia la «violazione e falsa applicazione dell'art. 7, comma 2, l. 30/5/1970 n. 300 e dell'art. 46, comma 5 lett. a del C.C.N.L.». Rileva il ricorrente che, in caso di allontanamento dal servizio, il contratto collettivo consente il licenziamento con preavviso solo nell'ipotesi di recidiva, che, in quanto elemento costitutivo dell'infrazione, deve essere espressamente contestata. Il giudice del reclamo, pertanto, non poteva fondare il giudizio di proporzionalità sui precedenti disciplinari non richiamati nell'atto di avvio del procedimento.



1.7. Anche la settima censura addebita alla sentenza impugnata di avere violato l'art. 55 bis d.lgs. n. 165/2001 e l'art. 45 comma 2 del CCNL per il personale del comparto università nel ritenere la legittimità del licenziamento in assenza di previa contestazione della recidiva, dalla quale, invece, non si poteva prescindere sulla base della disciplina dettata dalle parti collettive. Aggiunge il ricorrente che dall'omessa contestazione era derivata una grave lesione del suo diritto di difesa, perché egli non era stato posto in condizione di replicare sulla rilevanza dei precedenti procedimenti disciplinari.

1.8. Con l'ottavo motivo CC insiste nel sostenere che non poteva essere inflitta la sanzione del licenziamento disciplinare perché la contrattazione collettiva, all'art. 46 comma 5, la prevede solo in caso di recidiva, non valutabile nella fattispecie in quanto non contestata.

1.9. La nona censura denuncia la violazione dell'art. 112 cod. proc. civ. perché la Corte territoriale, nel valorizzare i precedenti disciplinari del dipendente licenziato, aveva finito per attribuire rilievo alla recidiva, sebbene a ciò l'Università avesse espressamente rinunciato, non proponendo reclamo anche sotto questo profilo.

1.10. Con il decimo motivo il ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 2909 c.c. e dell'art. 324 c.p.c. e rileva che erroneamente il giudice d'appello ha ritenuto che si fosse formato giudicato sulla legittimità della sospensione dal servizio inflitta con il provvedimento disciplinare del 9 febbraio 2015. Premette che, una volta disposta la riunione dei ricorsi e applicato il rito speciale, il Tribunale, ai sensi dell'art. 1, comma 48, della legge n. 92/2012 non poteva pronunciare sulla domanda volta ad ottenere l'annullamento della sanzione conservativa, sicché il reclamo incidentale, qualora proposto per far valere l'omessa pronuncia, avrebbe comportato necessariamente la dichiarazione di inammissibilità della domanda stessa. Per dette assorbenti ragioni il giudice del reclamo non poteva valorizzare la precedente sanzione e ritenere integrata la recidiva, posto che sull'illegittimità della sospensione il reclamato aveva insistito anche in sede di appello.

1.11. L'undicesima censura addebita alla sentenza impugnata la violazione dell'art. 2734 cod. civ. perché le dichiarazioni, ritenute confessorie, che il C aveva reso, dovevano essere valutate nella loro completezza e unitarietà e, quindi, non poteva essere valorizzata solo l'ammissione relativa all'allontanamento dal servizio, dovendo tenersi conto anche di quanto affermato in merito alle ragioni dell'allontanamento, in realtà giustificato dalla volontà di partecipare al medesimo corso di formazione frequentato dal collega R . Aggiunge il ricorrente che l'assenza non era stata determinata da motivi personali né tantomeno dalla volontà

di recarsi presso il Tribunale di Firenze, in quanto la stessa Università aveva riconosciuto che il C era stato avvertito del rinvio dell'udienza dal suo difensore.

1.12. Con il dodicesimo motivo, formulato ai sensi dell'art. 360 n. 3 cod. proc. civ., il ricorrente si duole dell'interpretazione data, in violazione dell'art. 12 delle disposizioni sulla legge in generale, alle circolari n. 73415 del 5.12.2007 e n. 86800 del 23.12.2008 con le quali l'Università avrebbe esteso anche ai dipendenti impegnati in attività formative l'obbligo di timbrare il cartellino marcatempo in entrata e in uscita. Si sostiene che dette circolari in realtà non prevedono l'obbligo di timbratura e si aggiunge che la partecipazione a corsi di formazione professionale va equiparata alla presenza in servizio, in quanto finalizzata ad accrescere il bagaglio di conoscenze del dipendente.

1.13. Infine con il tredicesimo motivo è denunciata la violazione dell'art. 55 quater comma 1 bis del d.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 3 comma 1 del d.lgs. n. 116/2016 e si sostiene che la Corte territoriale ha applicato retroattivamente la normativa sopravvenuta in corso di causa, destinata a disciplinare i soli illeciti verificatisi dopo l'entrata in vigore del decreto delegato. Il ricorrente richiama la giurisprudenza di questa Corte per sostenere che, contrariamente a quanto asserito dal giudice di merito, doveva essere esclusa la possibilità di un'applicazione retroattiva e che, comunque, il fatto andava valutato quanto alla gravità in tutti i suoi aspetti oggettivi e soggettivi. Dovevano, quindi, essere apprezzate le ragioni per le quali si era verificato l'allontanamento dal posto di lavoro e occorreva anche tener conto del fatto che le modalità della condotta non erano compatibili con un intento fraudolento, in quanto il C aveva risposto alla chiamata telefonica del responsabile del servizio, era rimasto assente per meno di 2 ore, aveva ammesso di essersi allontanato pur potendo sostenere, ad esempio, di «essersi sentito male in una delle innumerevoli stanze dell'ufficio».

2. Il primo motivo è inammissibile perché formulato senza il necessario rispetto dell'onere di specificazione, imposto dall'art. 366 cod. proc. civ..

Occorre premettere che, anche qualora il ricorrente prospetti un *error in procedendo*, rispetto al quale la Corte di cassazione è giudice del "fatto processuale", l'esercizio del potere di diretto esame degli atti del giudizio di merito presuppone l'ammissibilità della censura ex art. 366 cod. proc. civ., sicché la parte non è dispensata dall'onere di specificare il contenuto della critica mossa alla sentenza impugnata, di indicare in modo egualmente specifico i fatti processuali alla



base dell'errore denunciato e di trascrivere nel ricorso gli atti rilevanti (fra le più recenti Cass. nn. 22880/2017, 2771/2017, 11738/2016).

Dal principio di diritto discende che, qualora il ricorrente censuri di erroneità la sentenza impugnata per non avere dichiarato l'inammissibilità dell'appello, le condizioni richieste dall'art. 366 nn. 4 e 6 cod. proc. civ. potranno dirsi sussistenti solo qualora il motivo riporti negli esatti termini il contenuto del gravame e della sentenza di primo grado, indichi con chiarezza le ragioni per le quali l'appello doveva essere ritenuto inammissibile, precisi ed evidenti le parti dell'impugnazione ritenute non idonee a confutare le argomentazioni addotte dal primo giudice e, quindi, prive del necessario requisito della specificità.

Non è sufficiente, ai fini dell'ammissibilità della censura, che il ricorrente assolva al distinto onere previsto, a pena di improcedibilità, dall'art. 369 n. 4 cod. proc. civ., perché l'art. 366 cod. proc. civ., come modificato dall'art. 5 del d.lgs. n. 40 del 2006, richiede che al giudice di legittimità vengano forniti tutti gli elementi necessari per avere la completa cognizione della controversia, senza necessità di accedere a fonti esterne, mentre la produzione è finalizzata a permettere l'agevole reperibilità del documento la cui rilevanza è invocata ai fini dell'accoglimento del ricorso (fra le più recenti, sulla non sovrapposibilità dei due requisiti, Cass. 28.9.2016 n. 19048).

3. Il secondo, il sesto, il settimo, l'ottavo, ed il nono motivo possono essere trattati congiuntamente, perché si fondano tutti sull'asserita applicabilità alla fattispecie della disciplina dettata dalla contrattazione collettiva ( art. 46 del CCNL 16.10.2008 per il personale del comparto università che riproduce il codice disciplinare già introdotto dall'art. 45 del CCNL 27.1.2005), che sanziona con la sospensione sino a dieci giorni l'abbandono ingiustificato del servizio ( art. 46, comma 3, lett. a), prevedendo che, in caso di recidiva, la sospensione stessa possa essere elevata sino a sei mesi ( art. 46, comma 4, lett. a).

I motivi sono infondati alla luce dell'orientamento, ormai consolidato nella giurisprudenza di questa Corte, secondo cui «rientra tra le ipotesi di assenza ingiustificata di cui all'art. 55-quater del d.lgs. n. 165 del 2001, nel testo, applicabile *ratione temporis*, vigente già prima delle modifiche introdotte dall'art. 3 del d.lgs. n. 116 del 2016, non solo il caso dell'alterazione del sistema di rilevamento delle presenze, ma anche l'allontanamento del lavoratore nel periodo intermedio tra le timbrature di entrata ed uscita, trattandosi di un comportamento fraudolento diretto a fare emergere falsamente la presenza in ufficio.» ( Cass. 14.12.2016 n. 25750 e negli stessi termini Cass. n. 17637/2016, Cass. n. 24574/2016).



Con le richiamate pronunce, alle quali il Collegio intende dare continuità, si è osservato che «la registrazione effettuata attraverso l'utilizzo del sistema di rilevazione della presenza sul luogo di lavoro è corretta e non falsa solo se nell'intervallo compreso tra le timbrature in entrata e in uscita il lavoratore è effettivamente presente in ufficio, mentre è falsa e fraudolentemente attestata nei casi in cui miri a far emergere, in contrasto con il vero, che il lavoratore è presente in ufficio dal momento della timbratura in entrata a quello della timbratura in uscita».

È stato evidenziato che utili elementi a conforto di detta esegesi possono desumersi dal d.lgs. n. 116/2016, art. 3, comma 1, che introducendo nell'art. 55 quater il comma 1 bis, ha precisato che «costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso».

La disposizione è stata evidentemente introdotta dal legislatore a fini chiarificatori, per meglio esplicitare un precetto già desumibile dalla disciplina previgente, sicché deve escludersi che la stessa abbia portata innovativa, posto che il testo originario dell'art. 55 quater non consentiva di circoscrivere la condotta tipizzata ai soli casi di alterazione/manomissione del sistema automatico (Cass. n. 24574/2016).

3.1. Dalla ritenuta riconducibilità alla fattispecie legale dell'addebito contestato al ricorrente discende l'infondatezza di tutti i motivi che fanno leva sulla disciplina contrattuale, giacché, a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 150/2009, quest'ultima è stata sostituita di diritto, ai sensi degli artt. 1339 e 1419 cod. civ., dalla normativa di legge, che sulla stessa prevale ex art. 55, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, nel testo applicabile *ratione temporis*.

Questa Corte ha già evidenziato che il legislatore, nell'introdurre fattispecie legali di licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo, aggiuntive rispetto a quelle individuate dalla contrattazione collettiva, ha anche affermato con chiarezza la preminenza della disciplina legale rispetto a quella di fonte contrattuale, che, quindi, non può essere più invocata, ove in contrasto con la norma inderogabile di legge (Cass. n. 24574/2016).

Detti principi di diritto sono stati richiamati dalla Corte territoriale a fondamento della decisione e vanno qui ribaditi, perché il ricorso non prospetta argomenti che possano indurre a rimeditare l'orientamento già espresso, al quale il Collegio intende dare continuità.

4. Una volta esclusa l'applicabilità della disciplina contrattuale e, quindi, che la recidiva debba essere elemento costitutivo dell'illecito, diviene irrilevante l'esame del decimo motivo, giacché *l'error in procedendo* denunciato, anche se in ipotesi sussistente, non sarebbe comunque idoneo a giustificare la cassazione della sentenza, avendo la Corte territoriale richiamato a fondamento del giudizio espresso sulla gravità della condotta una pluralità di precedenti disciplinari e non la sola sanzione inflitta con lettera del 9 febbraio 2015.

5. Infondati sono anche il terzo, il quarto ed il quinto motivo, con i quali il C insiste nel sostenere che la contestazione doveva essere ritenuta tardiva, perché la notizia era stata appresa dall'ufficio per i procedimenti disciplinari il 19 dicembre 2014 e da detta data doveva decorrere il termine di venti giorni previsto per la contestazione dell'addebito dall'art. 45 del CCNL per il personale del comparto Università e, secondo il ricorrente, anche dall'art. 55 bis del d.lgs. n. 165/2001.

Il quarto motivo prospetta un'interpretazione della norma di legge che si pone in evidente contrasto con il tenore letterale del 4° comma, nella parte in cui precisa che l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari «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 quella di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti...».

La norma è chiara nel riferire il raddoppio a tutti i termini indicati nel comma richiamato e, quindi, non solo a quello fissato per la conclusione del procedimento, ma anche a quello imposto al fine di garantire la tempestività dell'iniziativa disciplinare.

L'art. 55 bis del d.lgs. n. 165/2001, nel testo antecedente alla modifica recentemente attuata dal d.lgs. n. 75/2017, riserva alla competenza del responsabile della struttura le sole sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, e prevede che in detta ipotesi il procedimento debba essere avviato entro venti giorni dall'acquisizione della notizia e concluso nei sessanta giorni successivi alla contestazione.

Qualora, invece, il procedimento stesso sia di competenza dell'UPD, in considerazione della maggiore complessità degli accertamenti, solitamente connessa alla diversa gravità dell'addebito, entrambi detti termini vengono raddoppiati, sicché l'ufficio dovrà procedere alla contestazione entro quaranta giorni dalla data di



ricezione degli atti o comunque da quella di acquisizione della notizia, e concludere poi il procedimento entro centoventi giorni che, però, in questo caso decorrono, non dalla contestazione, bensì dalla «data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora».

La sentenza impugnata è, quindi, fondata su un'interpretazione della normativa corretta e condivisibile, giacché la Corte territoriale dalla ritenuta riconducibilità della fattispecie all'ipotesi sanzionatoria prevista dall'art. 55 quater del d.lgs. n. 165/2001 ha fatto discendere l'applicabilità dei termini stabiliti dal 4° comma dell'art. 55 bis.

5.1. Non può essere invocato il diverso termine previsto dall'art. 45, comma 2, del CCNL 16.10.2008, giacché anche in relazione alla disciplina del procedimento valgono i principi enunciati al punto 3.1. La normativa inderogabile di legge prevale, infatti, su quella contrattuale, alla quale si sostituisce automaticamente ai sensi degli artt. 1339 e 1419 cod. civ., richiamati dal primo comma dell'art. 55 del d.lgs. n. 165/2001.

5.2. Il termine di quaranta giorni previsto per la contestazione risulta nella specie rispettato, sia se si assume quale *dies a quo* la data di audizione del responsabile del servizio dott. A ( 19.12.2014), sia se lo si fa decorrere dal 7 gennaio 2015, ossia dal momento in cui il dipendente R aveva circostanziato l'episodio, indicando il giorno in cui si era verificato l'illegittimo abbandono del servizio.

A fini di completezza osserva il Collegio che correttamente la Corte territoriale ha escluso che il termine potesse decorrere dalla prima della seconda audizione, giacché « 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...» ( Cass. n. 7134/2017 e negli stessi termini Cass. n. 25379/2017 e Cass. n. 6989/2018).

Il principio, sebbene affermato in relazione al termine per la conclusione del procedimento, è applicabile anche qualora venga in rilievo la tempestività della contestazione, poiché quest'ultima può essere ritenuta tardiva solo qualora

l'amministrazione rimanga ingiustificatamente inerte e, quindi, non proceda ad avviare il procedimento, pur essendo in possesso degli elementi necessari per il suo valido avvio. Il termine, invece, non può decorrere a fronte di una notizia che, per la sua genericità, non consenta la formulazione dell'incolpazione e richieda accertamenti di carattere preliminare volti ad acquisire i dati necessari per circostanziare l'addebito.

6. L'undicesima e la tredicesima censura, pur denunciando la violazione di norme di legge ( art. 2734 cod. civ., 55 quater comma 1 bis d.lgs. n. 165/2001), si risolvono per lo più in una critica all'accertamento di fatto compiuto dalla Corte territoriale e sono, quindi, inammissibili.

E' utile rammentare al riguardo che il vizio di violazione di norme di diritto consiste nella deduzione di un'erronea ricognizione, da parte del provvedimento impugnato, della fattispecie normativa astratta e, quindi, implica necessariamente un problema interpretativo della stessa; viceversa, l'allegazione di una errata ricostruzione della fattispecie concreta a mezzo delle risultanze di causa è esterna all'esatta interpretazione della norma ed inerisce alla tipica valutazione del giudice di merito, la cui censura è possibile, in sede di legittimità, sotto l'aspetto del vizio di motivazione, ma nei limiti fissati dalla disciplina applicabile *ratione temporis*. Il discrimine tra l'una e l'altra ipotesi è segnato dal fatto che solo quest'ultima censura, e non anche la prima, è mediata dalla contestata valutazione delle risultanze di causa (fra le più recenti, tra le tante, Cass. 12.9.2016 n. 17921; Cass. 11.1.2016 n. 195; Cass. 30.12.2015 n. 26110).

Nel caso di specie il ricorrente con entrambi i motivi torna a prospettare la tesi difensiva, ritenuta non fondata dal giudice del reclamo, secondo la quale l'allontanamento non sarebbe stato ingiustificato ed arbitrario, perché finalizzato a consentire la partecipazione ad un corso di formazione. Le giustificazioni fornite dal C sono state valutate dalla Corte fiorentina, che le ha disattese attribuendo rilievo alla deposizione del teste R ( pag. 4 della motivazione), sicché la censura si risolve in un'inammissibile sollecitazione di un diverso giudizio di merito, non consentito al giudice di legittimità.

6.1. Il tredicesimo motivo, poi, è infondato nella parte in cui addebita alla sentenza impugnata di avere applicato retroattivamente l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 116/2016, poiché, come già evidenziato al punto 3, la disposizione non ha portata innovativa in quanto anche il testo originario dell'art. 55 quater non consentiva di circoscrivere la condotta tipizzata ai soli casi di alterazione/manomissione del sistema automatico.



6.2. Infine non risponde al vero che la Corte territoriale non abbia valutato la gravità della condotta, nei suoi aspetti oggettivi e soggettivi.

Si deve qui ribadire che, anche in presenza di uno degli illeciti tipizzati dall'art. 55 quater d.lgs. n. 165/2001, va escluso qualsivoglia automatismo nell'irrogazione della sanzione disciplinare ( Cass. n. 1351/2016, Cass. n. 18326/2016, Cass. n. 18858/2016, Cass. n. 24574/2016), perché della norma deve essere fornita un'interpretazione orientata al rispetto dei principi costituzionali. Il Giudice delle leggi, infatti, esaminando diverse disposizioni legislative che prevedevano automatismi espulsivi, ha ritenuto che la privazione di una valutazione di graduazione della sanzione in riferimento al caso concreto vulnera i principi della tutela del lavoro (artt. 4 e 35 Cost.), del buon andamento amministrativo (art. 97 Cost.) e quelli fondamentali di ragionevolezza (art. 3 Cost. Cfr. Corte Cost. n. 971/1988 e Corte Cost. n. 706/1996 in materia di destituzione di diritto; Corte Cost. n. 170/2015 in materia di trasferimento obbligatorio in caso di violazione di specifici doveri da parte dei magistrati).

E' stato, però, evidenziato anche, in relazione all'assenza ingiustificata, che « la disposizione normativa cristallizza, dal punto di vista oggettivo, la gravità della sanzione prevedendo ipotesi specifiche di condotte del lavoratore, mentre consente la verifica, caso per caso, della sussistenza dell'elemento intenzionale o colposo, ossia la valutazione se ricorrono elementi che assurgono a "scriminante" della condotta tenuta dal lavoratore tali da configurare una situazione di inesigibilità della prestazione lavorativa.» ( Cass. n. 18326/2016).

Nel caso di specie la Corte territoriale, dopo avere escluso, con accertamento di fatto non censurabile in questa sede, la fondatezza delle giustificazioni fornite dal C , ha anche evidenziato che l'addebito contestato, per la sua gravità, era idoneo ad integrare una giusta causa di licenziamento, non solo sulla base della previsione normativa, ma anche perché la condotta del lavoratore appariva «costellata negli anni di violazioni delle regole relative alla presenza in servizio e alla sua attestazione».

La pronuncia risulta, pertanto, rispettosa del principio di diritto sopra enunciato.

7. Il dodicesimo motivo è inammissibile, innanzitutto perché formulato senza il necessario rispetto degli oneri di specificazione e di allegazione di cui agli artt. 366 n. 6 e 369 n. 4 cod. proc. civ..

Il ricorrente si duole, infatti, dell'interpretazione data dalla Corte territoriale alle circolari n. 73415 del 5.12.2007 e n. 86800 del 23.12.2008, delle quali non riporta

nel ricorso il contenuto ed in relazione alle quali non fornisce indicazione alcuna circa le modalità della produzione nel giudizio di merito.

Il motivo, poi, non indica i criteri di ermeneutica contrattuale che il giudice del merito avrebbe violato nel ritenere che con le anzidette circolari fosse stato imposto al dipendente di registrare l'uscita anche in caso di partecipazione ad attività formativa.

In merito occorre evidenziare che nell'impiego pubblico contrattualizzato le circolari con le quali il datore di lavoro disciplina unilateralmente aspetti del rapporto non hanno natura di atti normativi, sicché la loro interpretazione va condotta nel rispetto delle regole di ermeneutica dettate dagli artt. 1362 e seguenti cod. civ., applicabili anche agli atti unilaterali ex art. 1324 cod. civ.. Detta interpretazione è censurabile in sede di legittimità solo nell'ipotesi di violazione dei richiamati canoni legali ed a condizione che il ricorrente, oltre a fare esplicito riferimento alle regole ermeneutiche in ipotesi violate, precisi anche in quale modo e con quali considerazioni il giudice del merito se ne sia discostato ( cfr. fra le tante Cass. n. 27136/2017).

8. In via conclusiva il ricorso deve essere rigettato, con conseguente condanna del ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità, liquidate come da dispositivo.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del d.P.R. n. 115/2002, come modificato dalla L. 24.12.12 n. 228, deve darsi atto della ricorrenza delle condizioni previste dalla legge per il raddoppio del contributo unificato.

**P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità, liquidate in € 5.000,00 per competenze professionali ed €200,00 per esborsi, oltre rimborso spese generali del 15% e accessori di legge.

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

Roma, così deciso nella camera di consiglio del 10 maggio 2018

Il Consigliere estensore

*Alessandra Di Proterenzio*

Il Presidente

*[Signature]*

**Il Funzionario Giudiziario**  
**Dott.ssa Donatella COLETTA**  
**Depositato in Cancelleria**



11 SET. 2018  
oggi, .....

Il Funzionario Giudiziario  
Dott.ssa Donatella COLETTA

*[Signature]*