

30 NOV 2017

AUTUA 'B'

SENTE REGISTRAZIONE - SENTE 2011 - SENTE 2011



28796.17

Oggetto

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

R.G.N. 16044/2016

Cron. 28796

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep.

- Dott. LUIGI MACIOCE - Presidente - Ud. 11/07/2017
- Dott. AMELIA TORRICE - Rel. Consigliere - PU
- Dott. DANIELA BLASUTTO - Consigliere -
- Dott. ANNALISA DI PAOLANTONIO - Consigliere -
- Dott. IRENE TRICOMI - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

sul ricorso 16044-2016 proposto da:

(omissis) , elettivamente domiciliato in (omissis)  
 (omissis) , presso lo studio dell'avvocato  
 (omissis) , che lo rappresenta e difende  
 unitamente all'avvocato (omissis) , giusta  
 delega in atti;

- **ricorrente** -

2017

**contro**

3160

AGENZIA DELLE ENTRATE C.F. (omissis) , in persona  
 del legale rappresentante pro tempore, rappresentata  
 e difesa ex lege dall'AVVOCATURA GENERALE DELLO

STATO, presso i cui Uffici domicilia in ROMA, alla  
VIA DEI PORTOGHESI N. 12 (Atto di costituzione del  
05/08/2016);

**- resistente con mandato -**

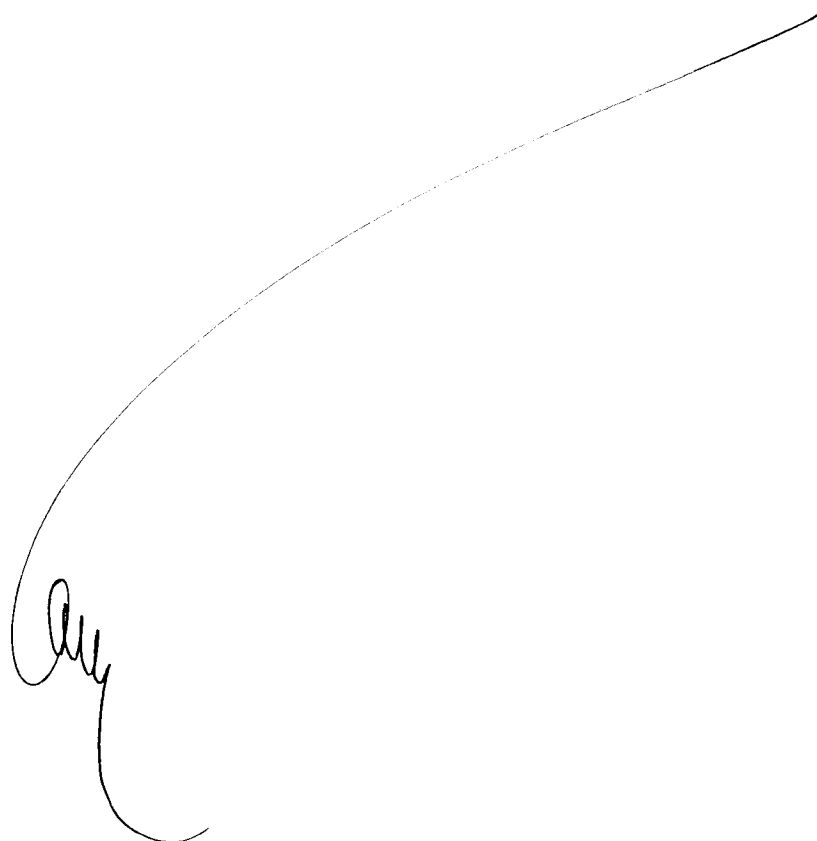
avverso la sentenza n. 428/2016 della CORTE D'APPELLO  
di BOLOGNA, depositata il 19/04/2016 R.G.N. 10/2016;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica  
udienza del 11/07/2017 dal Consigliere Dott. AMELIA  
TORRICE;

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) per delega verbale  
avvocato (omissis) ;

udito l'Avvocato (omissis) .

A large, elegant handwritten signature in black ink, starting with a large, stylized initial and ending in a long, sweeping flourish that extends across the lower half of the page.

## FATTO E MOTIVI

1. Il Direttore Regionale Agenzia delle Entrate, titolare dell'Ufficio dei Procedimenti Disciplinari con provvedimento in data 4.7.2014, contestò ad (omissis), dipendente in servizio presso la Direzione Provinciale di (omissis), la violazione dell'obbligo di rispettare il segreto di ufficio di cui all'art. 65 c. 3 lett. b) del CCNL Agenzie Fiscali, di non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponeva per ragioni di ufficio (di cui all'art. 65 c. 3 lett. c) dello stesso CCNL, di non valersi di quanto è di proprietà dell'Agenzia per ragioni non di servizio di cui all'art. 65 c. 3 Lett. l), di avere violato anche l' art. 11 c. 3 del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, di avere violato l'obbligo di evitare situazioni o comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine dell'Amministrazione, per avere acceduto abusivamente al sistema informativo dell'Anagrafe Tributaria per ragioni diverse da quelle di servizio, per avere acquisito dai colleghi di lavoro informazioni e notizie relative a pratiche non di sua competenza, per avere comunicato i dati relativi agli accertamenti in corso a terzi.

2. All'esito del procedimento disciplinare, in data 7.10.2014 la Pubblica Amministrazione datrice di lavoro comminò nei confronti del Riga il procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 67 c. 6 del CCNL Agenzie Fiscali.

3. Il Tribunale di Reggio Emilia, adito dal (omissis) che aveva impugnato il licenziamento, ai sensi dell'art. 1 c. 48 della L. n. 92 del 2012, ha dichiarato la legittimità del licenziamento e lo stesso Tribunale ha respinto l'opposizione proposta dal (omissis).

4. Il reclamo dal medesimo proposto, ai sensi dell'art. 1 c. 58 della L. n. 92 del 2012, è stato respinto dalla Corte di Appello di Bologna con la sentenza n. 428 in data 19.4.2016, la quale, richiamando le argomentazioni motivazionali contenute nella sentenza reclamata ed i principi elaborati da questa Corte in tema di giusta causa del licenziamento, ha ritenuto che: da quanto riferito dal (omissis) al giudice penale in sede di interrogatorio di garanzia risultava accertato che il medesimo aveva acceduto al sistema informatico dell'Agenzia delle Entrate di (omissis) e aveva divulgato a terzi le notizie relative a posizioni estranee al suo lavoro ed al gruppo dal medesimo coordinato; che siffatte ammissioni non risultavano infirmate dalle generiche difese svolte nel giudizio; la sanzione espulsiva era proporzionata ai fatti contestati ed accertati, sussumibili entro la fattispecie disciplinare del CCNL punita con il licenziamento, avuto riguardo alla posizione rivestita dal (omissis), alla natura sensibile dei dati divulgati, alla natura meramente esemplificativa delle fattispecie delineate dalla contrattazione collettiva, e alla gravità della condotta, sul piano oggettivo e soggettivo, idonea a ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario, vincolo che una sanzione meramente conservativa non avrebbe potuto ricostituire.

5. Avverso detta sentenza Attilio Riga ha proposto ricorso per cassazione affidato a due motivi.

6. L'Agenzia delle Entrate ha depositato memoria al solo fine di partecipare alla udienza di discussione.

#### Sintesi dei motivi

7. Con il primo motivo il ricorrente denuncia, ai sensi dell'art. 360 c. 1 n. 3 c.p.c., violazione e falsa applicazione del principio di proporzionalità della sanzione disciplinare di cui all'art. 2106 c.c. e la violazione dell'art. 67 del CCNL Agenzie Fiscali. Il ricorrente asserisce che la Corte territoriale non avrebbe accertato nel concreto la reale entità e la gravità del comportamento oggetto di contestazione disciplinare, si sarebbe limitata a considerare la posizione rivestita da esso ricorrente, omettendo di valutare l'elemento soggettivo e non avrebbe tenuto conto del fatto che l'art. 67 lett. c) del CCNL prevede l'applicazione della sanzione conservativa della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni a sei mesi in relazione a fatti di occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'Agenzia o ad essa affidati dell'Amministrazione, quando in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza e controllo. Sostiene, inoltre, che diversamente da quanto affermato dalla Corte territoriale, i dati da esso ricorrente divulgati non avevano natura "sensibile" perchè non correlati a dati relativi all'origine razziale, etnica, alle convinzioni religiose filosofiche o di altro genere, ad opinioni politiche, all'adesione a partiti politici o ad associazioni a carattere filosofico, religioso, politico sindacale o relativi allo stato di salute ed all'orientamento sessuale.

Con il secondo motivo il ricorrente denuncia, ai sensi dell'art. 360 c. 1 n. 3 c.p.c., violazione o falsa applicazione di norme di diritto e di contratti collettivi e dell'art. 55 bis del D. Lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 68 del CCNL, per non avere la Corte territoriale rilevato di ufficio la nullità della sanzione disciplinare per essere stata adottata da organo diverso da quello competente.

8. Il primo motivo va rigettato.

9. E' utile osservare, in primo luogo, che anche con riferimento alle ipotesi, quali quella in esame, di illeciti disciplinari tipizzati dalla contrattazione collettiva, deve escludersi la configurabilità in astratto di qualsivoglia automatismo nell'irrogazione di sanzioni disciplinari, specie laddove queste consistano nella massima sanzione, permanendo il sindacato giurisdizionale sulla proporzionalità della sanzione rispetto al fatto (ex plurimis Cass. 10842/2016, 1315/2016, 24796/2010, 26329/2008).

10. La proporzionalità della sanzione disciplinare rispetto ai fatti commessi, come è stato affermato nelle pronunce innanzi richiamate è, infatti, regola valida per tutto il diritto punitivo (sanzioni penali, amministrative ex art. 11, l. n. 689 del 1981, etc.), e risulta trasfusa, per l'illecito disciplinare, nell'art. 2106 c.c., con conseguente possibilità per il giudice di

*Cant*

annullamento della sanzione "eccessiva", proprio per il divieto di automatismi sanzionatori, non essendo, in definitiva, possibile introdurre, con legge o con contratto, sanzioni disciplinari automaticamente consequenziali ad illeciti disciplinari.

11. Deve, inoltre, ritenersi, in conformità al consolidato orientamento giurisprudenziale di questa Corte, che l'operazione valutativa compiuta dal giudice di merito nell'applicare norme elastiche, come quella citata, non sfugge alla verifica in sede di legittimità, poiché l'operatività in concreto di norme di tale tipo deve rispettare criteri e principi (anche costituzionali) desumibili dall'ordinamento (ex multis Cass. 21351/2016, 12069/2015, 692/2015, 25608/2014, 6501/2013, 6498/2012, 8017/2006, 10058/2005, 5026/2004).

12. E' stato, in proposito, affermato da questa Corte che la relativa valutazione deve essere operata con riferimento agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla utilità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, al documento eventualmente arrecato, alla portata soggettiva dei fatti stessi, ossia alle circostanze del loro verificarsi, ai motivi e all'intensità dell'elemento intenzionale o di quello colposo (Cass. 1977/2016, 1351/2016, 12059/2015, 25608/2014 del 2014), con la precisazione, quanto a quest'ultimo, che, al fine di ritenere integrata la giusta causa di licenziamento, non è necessario che l'elemento soggettivo della condotta del lavoratore si presenti come intenzionale o doloso, nelle sue possibili e diverse articolazioni, posto che anche un comportamento di natura colposa, per le caratteristiche sue proprie e nel convergere degli altri indici della fattispecie, può risultare idoneo a determinare una lesione del vincolo fiduciario così grave ed irrimediabile da non consentire l'ulteriore prosecuzione del rapporto (Cass. 13512/2016, 5548/2010).

13. Tanto precisato, va rilevato che non ha alcun fondamento la censura che, muovendo dall'assunto che la condotta posta a base del licenziamento sarebbe punita con sanzione conservativa dall'art. 67 lett. c. 4 c) del CCNL del 28.5.2004 relativo al personale del comparto delle agenzie fiscali, addebita alla corte territoriale la sua erronea sussunzione nella fattispecie che l'art. 67 punisce con il licenziamento.

14. Va rilevato, infatti, che, tra gli obblighi imposti al lavoratore, l'art. 65 c. 3 dell'innanzi richiamato CCNL sono inclusi quello di rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24, L. 7 agosto 1990, n. 241 (lett. b), di non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio (lett. c), di non valersi di quanto è di proprietà dell'Agenzia per ragioni non di servizio (65 c. 3 lett. l).

15. Il successivo art. 67, richiamato il principio di gradualità e di proporzionalità delle sanzioni e individuati i criteri generali di applicazione (comma 1) - intenzionalità del comportamento, rilevanza della violazione di norme o disposizioni, grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche

della prevedibilità dell'evento, eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente, concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro, comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge, comportamento verso gli utenti- , nei commi da 2 a 7 individua le sanzioni disciplinari correlate alle singole fattispecie di illeciti.

16. Con disposizione di chiusura il comma 7 dell'art. 67 dispone che "Le mancanze non espressamente previste nei commi da 2 a 6 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 65 (obblighi del dipendente) quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti".

17. L'art. 67 comma 4 lett. c) punisce con la sanzione conservativa (sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di 6 mesi) "l'occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'Agenzia o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo".

18. Nel descritto sistema disciplinare di fonte negoziale, confermato dall'art. 8 del successivo CCNL sottoscritto il 10.4.2008, deve ritenersi che il comportamento descritto nel comma 4 lett. c) dell'art. 67 innanzi richiamato è ben diverso da quello, ben più grave, addebitato al <sup>(omissis)</sup>, al quale è stato contestato non l'omesso esercizio dei poteri di vigilanza e di controllo e di occultamento di condotte illecite commessi da altri lavoratori, ma di avere acceduto abusivamente al sistema informativo dell'Anagrafe Tributaria per ragioni diverse da quelle di servizio, di avere acquisito dai colleghi di lavoro informazioni e notizie relative a pratiche non di sua competenza, di avere comunicato dette informazioni e i dati relativi agli accertamenti in corso a terzi estranei, di avere violato l' art. 11 c. 3 del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, di avere violato l'obbligo di evitare situazioni o comportamenti idonei a nuocere agli interessi o all'immagine dell'Amministrazione.

19. Quanto alla sussunzione della condotta posta a base del licenziamento nell'archetipo legale di cui all'art. 2106 c.c., va rilevato che il ricorrente propone un diverso apprezzamento della gravità dei fatti e della concreta ricorrenza degli elementi che integrano il parametro normativo della giusta causa, apprezzamento che, ponendosi sul piano del giudizio di fatto, è demandato al giudice di merito ed è sindacabile in cassazione solo a condizione che la contestazione contenga una specifica denuncia di incoerenza rispetto agli *standards*, conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale (Cass. 5707/2017, 23862/2016,

Cass

7568/2016, 2692/2015, 25608/2014, 6498/2012, 5095/2011, 35/2011, 19270/2006, 9299/2004), incoerenza che non è ravvisabile nella sentenza impugnata.

20. La valutazione è stata, infatti, formulata dalla Corte territoriale non in considerazione delle sole disposizioni collettive contenute nel richiamato art. 67 del CCNL e nemmeno in via astratta, come opina il ricorrente, ma con riferimento agli aspetti concreti del rapporto dedotto in giudizio. La Corte territoriale nella formulazione del giudizio di proporzionalità e di gravità della condotta, ha, infatti, tenuto conto delle funzioni affidate al <sup>(omissis)</sup> (coordinatore di un gruppo di altri lavoratori) e della natura dei dati divulgati all'esterno.

21. E', poi, sin troppo evidente dalla lettura delle argomentazioni motivazionali contenute nella sentenza impugnata che la qualificazione come "sensibili" dei dati abusivamente acquisiti ed illecitamente comunicati dal <sup>(omissis)</sup> a persone estranee all'Amministrazione è stata fatta non con riferimento al D. Lgs n. 196 del 2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali), la cui disciplina non trova applicazione nella fattispecie in esame, ma con riguardo alla circostanza l'acquisizione e la divulgazione riguardarono informazioni e dati destinati a rimanere riservati a garanzia della efficienza e dell'imparzialità dell'azione di controllo e di verifica propria dell'Agenzia delle Entrate.

22. Il secondo motivo è infondato.

23. Questa Corte ha da tempo affermato che la "causa petendi" dell'azione proposta dal lavoratore per contestare la validità e l'efficacia del licenziamento va individuata nello specifico motivo di illegittimità dell'atto dedotto nel ricorso introduttivo, in quanto ciascuno dei molteplici vizi, dai quali può derivare la illegittimità del recesso, discende da circostanze di fatto che è onere del ricorrente dedurre e allegare. Muovendo da detto presupposto, è stato, ritenuto che, pur a fronte del medesimo "petitum", escluse le ipotesi nelle quali la modifica resta limitata alla sola qualificazione giuridica, costituisce inammissibile domanda nuova la prospettazione, nel corso del giudizio di primo grado e, a maggior ragione, in sede di impugnazione, di un profilo di illegittimità del licenziamento non tempestivamente dedotto (ex multis Cass. 886/1982, 6899/1987, 2418/1990, 3810/1990). Siffatto principio è stato ribadito da recenti decisioni, che hanno qualificato come "nuove" le domande volte a far valere l'assenza di giusta causa o giustificato motivo, a fronte di un'azione con la quale originariamente era stato prospettato solo il motivo ritorsivo o discriminatorio (Cass. 12898/2016), ad ottenere la dichiarazione di nullità del licenziamento discriminatorio, sia pure sulla base di circostanze emergenti dagli atti, in fattispecie nella quale era stata dedotta solo la mancanza di giusta causa ( Cass. 13673/2015 e, con riferimento al ritorsivo Cass. 19142/2015), a prospettare vizi formali del procedimento disciplinare diversi da quelli denunciati nell'atto introduttivo (Cass. 655/2015, 8293/2012, 5555/2011, 15795/2008).

24. In tutte le pronunce richiamate è stato fatto riferimento alle regole del processo del lavoro, che impongono la tempestiva deduzione delle circostanze di fatto poste a fondamento dell'azione, e, nelle ipotesi in cui il vizio tardivamente denunciato avrebbe potuto condurre a una dichiarazione di nullità dell'atto di recesso, è anche stato evidenziato che "la rilevabilità d'ufficio della nullità non può incidere sulle preclusioni e decadenze di cui agli artt. 414 e 416 c.p.c., ove, attraverso l' "exceptio nullitatis", si introducano tardivamente in giudizio questioni di fatto ed accertamenti nuovi e diversi, ponendosi, una diversa soluzione, in contrasto con il principio della ragionevole durata del processo di cui all'art. 111 Cost."( Cass. 17751/2012). E' stato aggiunto che l' eventuale nullità del licenziamento, per contrasto con norme imperative di legge, non può essere rilevata dal giudice, in quanto "il principio di cui all'art. 1421 c.c., che va comunque coordinato con il principio della domanda, con quello della corrispondenza tra chiesto e pronunciato e con quello della disponibilità delle prove, di cui all'art. 115 c.p.c., non può trovare applicazione quando la parte chieda la declaratoria di invalidità di un atto a se pregiudizievole, dovendo la pronuncia del giudice rimanere circoscritta, in tale caso, alle ragioni di illegittimità ritualmente dedotte dalla parte stessa"(Cass. 13673/2015, 23683/2004, 9167/2003).

25. La non rilevabilità di ufficio di un motivo di nullità non tempestivamente dedotto è stata giustificata dalla giurisprudenza di questa Corte anche facendo leva sull'orientamento, all'epoca maggioritario, che in relazione alle patologie contrattuali riteneva che la regola enunciata dall'art. 1421 c.c. dovesse essere coordinata con il principio dispositivo, e, quindi, dovesse operare solo nelle controversie promosse per far valere diritti presupponenti la validità del contratto, non anche nella diversa ipotesi in cui la domanda fosse diretta a fare dichiarare l'invalidità del contratto o a farne pronunciare la risoluzione per inadempimento.

26. Deve escludersi che possano essere automaticamente estesi alla materia dei licenziamenti i principi affermati dalle Sezioni Unite di questa Corte, dapprima con la sentenza n. 14828 del 4.9.2012 e, più di recente, con la sentenza 12.12.2014 n. 26242, con le quali sono state vagliate le diverse ipotesi in cui la nullità negoziale rileva e spiega influenza in seno al processo e, per quel che qui interessa, è stato affermato che il potere di rilevazione "ex officio" della nullità negoziale deve essere sempre esercitato dal giudice in tutte le azioni contrattuali, anche qualora venga in rilievo una nullità speciale o «di protezione» o emerga una ragione di nullità diversa da quella espressamente dedotta dalla parte.

27. Il Collegio ritiene al riguardo di dare continuità ai principi affermati da questa Corte nella recente sentenza n. 7687 del 20017, condividendone le argomentazioni motivazionali, da intendersi qui richiamate ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c., secondo cui la disciplina della invalidità del licenziamento è caratterizzata da specialità, rispetto a quella generale della invalidità negoziale, desumibile dalla previsione di un termine di decadenza per impugnarlo e

*Quere*



di termini perentori per il promovimento della successiva azione di impugnativa, che resta circoscritta all'atto e non è idonea a estendere l'oggetto del processo al rapporto, non essendo equiparabile all'azione con la quale si fanno valere diritti autodeterminati.

28. Il ricorso va , in conclusione, rigettato.

29. Le spese seguono la soccombenza.

30. Ai sensi dell'art. 13 c. 1 quater del D.P.R. n. 115 del 2002, deve darsi 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 comma 1 bis dello stesso art. 13.

**PQM**

La Corte

Rigetta il ricorso.

Condanna il ricorrente a rifondere alla controricorrente le spese del giudizio di legittimità, liquidate in € 3000,00, oltre spese prenotate a debito

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

Così deciso in Roma nella camera di consiglio dell'11 luglio 2017

Il Consigliere Estensore  
dott.ssa A. Torricelli

Il Presidente  
dott. L. Macioce



Il Funzionario Giudiziario  
Dott. Giovanni ROELLO





CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE  
UFFICIO COPIE UNIFICATO

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

Roma, 30 novembre 2017

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