



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

**Licenziamento
disciplinare**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. ADRIANA DORONZO - Presidente -
- Dott. FABRIZIA GARRI - Consigliere -
- Dott. ROBERTO RIVERSO - Consigliere -
- Dott. FABRIZIO AMENDOLA - Consigliere -
- Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO - Rel. Consigliere -

R.G.N. 22888/2020
Cron.
Rep.
Ud. 09/01/2024
CC

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 22888-2020 proposto da:

[redacted] elettivamente domiciliata in ROMA, [redacted]
[redacted] presso lo studio degli avvocati [redacted]
[redacted] che la rappresentano e
difendono;

- *ricorrente* -

contro

2024
20

[redacted]
[redacted] quale titolare dell'Ospedale [redacted]
[redacted] in persona del legale rappresentante pro
tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, [redacted]
[redacted] presso lo studio dell'avvocato [redacted] che
la rappresenta e difende;

- *controricorrente* -

avverso la sentenza n. 1513/2020 della CORTE D'APPELLO di
ROMA, depositata il 08/07/2020 R.G.N. 2879/2019;
udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio



FATTI DI CAUSA

1. Con la sentenza in epigrafe indicata, la Corte d'appello di Roma rigettava il reclamo proposto da [REDACTED] contro la sentenza del Tribunale di Velletri, la quale aveva respinto la sua opposizione all'ordinanza del medesimo Tribunale che, nella fase sommaria del procedimento *ex lege* n. 92/2012, aveva rigettato l'impugnativa del licenziamento per giustificato motivo soggettivo intimato a detta lavoratrice in data 23.6.2016 dalla convenuta datrice di lavoro, [REDACTED]

2. La Corte territoriale premetteva che, a seguito di comunicazione della Legione dei Carabinieri del Lazio all'ospedale presso il quale la [REDACTED] prestava lavoro come infermiera, la datrice di lavoro, con lettera del 30.5.2016, contestava alla lavoratrice che i Carabinieri di [REDACTED] avevano comunicato di essere intervenuti presso la sua abitazione il 17.5.2016 rinvenendo "quattro donne anziane non autosufficienti da lei ospitate, assistite ed accudite in assenza di qualsivoglia autorizzazione amministrativa e/o sanitaria. All'interno della sua abitazione venivano altresì rinvenute ed identificate due signore che, stando a quanto riferito, provvedevano insieme a lei e/o in sua assenza, alla cura, all'igiene, alla somministrazione dei pasti e dei medicinali alle suddette anziane (...)", precisandosi il risalto mediatico della notizia e la gravità del fatto in quanto costituente violazione di un espresso divieto previsto dal CCNL.

3. Richiamati i principi espressi da Cass. n. 22662 del 9.9.2008 e n. 20025 del 6.10.2016, la Corte di merito riteneva



pienamente dimostrato quanto constatato dai C.C. il 17.5.2016; evidenziava che nessuna precisazione la reclamante aveva fornito sulla durata e sulla frequenza della ospitalità fornita alle persone anziane che gli stessi Carabinieri intervenuti avevano accertato essere non autosufficienti. Riesaminate le deposizioni testimoniali assunte, riteneva che, oltre ad essere dimostrato tramite l'informativa dei Carabinieri che la reclamante ospitava quattro donne anziane non autosufficienti e che c'erano due persone addette alla cura, alla pulizia e alla somministrazione di pasti e medicinali, tali deposizioni consentivano di ritenere che tale ospitalità venisse prestata dietro pagamento di un compenso. Né poteva dubitarsi della continuità dell'esercizio di tale attività, atteso che i Carabinieri avevano identificato sul posto ben due persone addette contemporaneamente alla cura delle anziane, il che lasciava propendere per uno stabile ed organizzato svolgimento dell'attività di assistenza agli anziani.

4. Infine, la Corte reputava del tutto infondate le deduzioni dell'impugnante sulla sproporzione della sanzione espulsiva atteso che la lettera K dell'art. 41 del CCNL sanziona con il licenziamento la condotta del lavoratore che svolga "attività continuativa privata, o comunque per conto terzi".

5. Avverso tale decisione [REDACTED] ha proposto ricorso per cassazione, affidato a due motivi.

6. Ha resistito l'intimata con controricorso.

7. La ricorrente ha depositato memoria.

RAGIONI DELLA DECISIONE



1. Con il primo motivo, la ricorrente ex art. 360, comma primo, n. 3), c.p.c. denuncia "Violazione e falsa applicazione degli artt. 2699 e 2700 c.c. e dell'art. 5 L. n. 604/1966". Secondo la ricorrente, diversamente da quanto ritenuto dalla Corte di merito con una prima argomentazione, il documento che la Legione dei Carabinieri, Stazione di [REDACTED] aveva inviato all'Ospedale suddetto non costituiva un atto pubblico facente prova fino a querela di falso, ma una mera relazione di servizio a cui sono inapplicabili le previsioni degli artt. 2699 e 2700 c.c.

1.1. La seconda argomentazione posta a base della sentenza impugnata costituiva lo sviluppo dell'errore di diritto in precedenza sostenuto. Secondo la Corte capitolina, poiché i fatti riportati nella relazione dei Carabinieri sarebbero incontestati e incontestabili, avrebbe dovuto essere la ricorrente a dimostrare che la sporadica attività di ospitalità in favore di anziani non integrasse la condotta vietata dal CCNL di riferimento e che dunque non avrebbe avuto natura continuativa; il che si poneva in contrasto con l'art. 5 L. n. 604/1966.

2. Col secondo motivo ex art. 360, comma primo, n. 3), c.p.c. denuncia "Violazione e falsa applicazione dell'art. 2106 c.c. e dell'art. 41 del CCNL per il personale dipendente delle strutture sanitarie associate all'AIOP, all'ARIS e alla Fondazione Don Carlo Gnocchi". Lamenta che la Corte capitolina, con la statuizione con cui aveva disatteso le sue deduzioni in punto di proporzionalità della sanzione inflitta, aveva violato le suindicate disposizioni, sull'errato presupposto di diritto che la ricorrenza di una condotta sanzionata dal CCNL con il licenziamento la esimesse da qualsiasi valutazione ed esame sulla proporzionalità del provvedimento adottato. Esame e



valutazione che ella aveva espressamente invocato nel ricorso in appello, ciò anche perché l'art. 41 del CCNL prevede che, anche per le fattispecie per le quali è prevista l'adozione del provvedimento di licenziamento, è necessaria comunque la sussistenza di un notevole inadempimento.

3. La controricorrente ha eccepito l'inammissibilità del ricorso per cassazione per la violazione dell'art. 366, comma primo, n. 3) c.p.c., sul rilievo che la controparte avrebbe omesso "completamente di indicare, sia con riferimento al giudizio di primo grado, sia con riguardo al giudizio di appello, le eccezioni ed argomentazioni formulate a propria difesa" da essa società.

3.1. Tale eccezione è priva di fondamento.

3.2. Secondo le Sezioni unite di questa Corte, il ricorso per cassazione deve essere redatto in conformità ai principi di chiarezza e sinteticità espositiva, occorrendo che il ricorrente selezioni i profili di fatto e di diritto della vicenda *sub iudice* posti a fondamento delle doglianze proposte, in modo da offrire al giudice di legittimità una concisa rappresentazione dell'intera vicenda giudiziaria e delle questioni giuridiche prospettate e non risolte o risolte in maniera non condivisa, per poi esporre le ragioni delle critiche nell'ambito della tipologia dei vizi elencata dall'art. 360 c.p.c.; tuttavia l'inosservanza di tali doveri può condurre ad una declaratoria di inammissibilità dell'impugnazione soltanto quando si risolve in una esposizione oscura o lacunosa dei fatti di causa o pregiudichi l'intelligibilità delle censure mosse alla sentenza gravata, così violando i requisiti di contenuto-forma stabiliti dai nn. 3 e 4 dell'art. 366 c.p.c. (in tal senso Cass., sez. un., 30.11.2021, n.



37552).

3.3. Nel ricorso in esame, invece, non è affatto riscontrabile un'esposizione oscura o lacunosa dei fatti di causa o che pregiudichi l'intelleggibilità delle censure mosse alla decisione di secondo grado, neanche sotto lo specifico profilo sostenuto dalla controricorrente, giacché in rapporto a tale esposizione i due motivi di ricorso, dianzi riassunti, risultano perfettamente comprensibili.

4. Il primo motivo è piuttosto privo di fondamento.

4.1. La Corte di merito, nella sua valutazione probatoria del caso, ha richiamato l'indirizzo secondo il quale il rapporto della polizia fa piena prova, fino a querela di falso, solo delle dichiarazioni delle parti e degli altri fatti che il pubblico ufficiale attesti come avvenuti in sua presenza mentre, per quanto riguarda le altre circostanze di fatto che egli segnali di avere accertato nel corso dell'indagine, per averle apprese da terzo o in seguito ad altri accertamenti, il verbale, per la sua natura di atto pubblico, ha pur sempre un'attendibilità intrinseca che può essere infirmata solo da una specifica prova contraria (così Cass., sez. III, 6.10.2016, n. 20025; e in termini id., sez. III, 9.9.2008, n. 22662).

5. Ebbene, erroneamente la ricorrente attribuisce alla Corte territoriale di aver ritenuto che la comunicazione dei C.C. della Stazione di [REDACTED] alla datrice di lavoro, cui ha riferito tali principi, fosse atto pubblico munito della fede privilegiata di cui all'art. 2700 c.c.

Non solo quest'ultima specifica affermazione non si rinviene nella motivazione dell'impugnata sentenza, ma dall'esteso seguito dell'apprezzamento probatorio operato dalla



Corte d'appello (cfr. *in extenso* pagg. 3-5 della sua sentenza) si trae chiaramente che essa ha sì considerato il contenuto di tale comunicazione, relativa alle risultanze di un precedente atto di P.G. dei C.C. della suddetta Stazione, ma in rapporto alle deduzioni della lavoratrice, parzialmente ammissive di quello che i militari intervenuti avevano constatato in occasione del sopralluogo del 17.5.2016 presso l'abitazione della lavoratrice, e soprattutto, formando il proprio convincimento in base alle deposizioni testimoniali riconsiderate.

6. Inoltre, alcuna violazione dell'art. 5 L. n. 604/1966 è riscontrabile nella decisione gravata.

Contrariamente, infatti, a quanto sostenuto dalla ricorrente la Corte distrettuale non ha sostenuto che la lavoratrice avrebbe dovuto "dimostrare che la sporadica attività di ospitalità in favore degli anziani non integrasse una condotta vietata dal CCNL di riferimento e che dunque non avrebbe avuto natura continuativa".

Invero, la Corte stessa si è limitata ad osservare che l'allora reclamante non aveva fornito precisazioni in merito, ma, sempre in base alle emergenze probatorie considerate, ha poi reputato provata in fatto la "continuità dell'esercizio" dell'attività contestata alla lavoratrice", oltre a "ritenere che tale ospitalità venisse prestata dietro pagamento di un compenso" (cfr. in particolare pag. 5 della sua sentenza).

7. Parimenti infondato è il secondo motivo di ricorso.

8. Rispetto al motivo d'appello che riguardava la proporzionalità della sanzione espulsiva comminata (cfr. pagg. 31-32 del ricorso), la Corte territoriale ha considerato <che la lettera K dell'art. 41 del CCNL sanziona con il licenziamento la



condotta del lavoratore che svolga "attività continuativa privata, o comunque per conto terzi">.

9. Ebbene, l'art. 41 del CCNL applicato al rapporto, sotto la rubrica "Provvedimenti disciplinari", al quinto capoverso recita: "Sempreché si configuri un notevole inadempimento e con il rispetto delle normative vigenti, è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo": in una serie di ipotesi ivi di seguito elencate e descritte (dalla lettera A alla lettera O), tra le quali, per quanto qui interessa, quella "per svolgimento di attività continuativa privata, o comunque per conto terzi, con esclusione dei rapporti a tempo parziale".

9.1. Inoltre, secondo un consolidato indirizzo di questa Corte, in tema di licenziamento disciplinare, la tipizzazione delle cause di recesso contenuta nella contrattazione collettiva non è vincolante, potendo il catalogo delle ipotesi di giusta causa e di giustificato motivo essere esteso, in relazione a condotte comunque rispondenti al modello di giusta causa o giustificato motivo, ovvero ridotto, se tra le previsioni contrattuali ve ne siano alcune non rispondenti al modello legale, dunque nulle per violazione di norma imperativa; con la conseguenza che il giudice non può limitarsi a verificare se il fatto addebitato sia riconducibile ad una previsione contrattuale, dovendo comunque valutare in concreto la condotta addebitata e la proporzionalità della sanzione. Il giustificato motivo soggettivo, al pari della giusta causa di licenziamento, è nozione legale rispetto alla quale non sono vincolanti le previsioni dei contratti collettivi, che hanno valenza esemplificativa, con il solo limite all'irrogazione di un licenziamento per giusta causa quando costituisca più grave sanzione di quella prevista dal contratto collettivo in relazione a una determinata infrazione (così, tra le



altre, Cass., sez. lav., 13.4.2021, n. 9657). Pertanto, il giudice di merito deve verificare la condotta, in tutti gli aspetti soggettivi ed oggettivi che la compongono, anche al di là della fattispecie contrattuale prevista (cfr., ad es., Cass. n. 7567/2020).

9.2. Orbene, la Corte di merito non si è limitata a riscontrare la corrispondenza della condotta contestata con l'ipotesi specifica su vista contemplata dal CCNL.

Difatti, come già rilevato nell'esaminare il primo motivo, nella sua valutazione delle risultanze probatorie la Corte ha evidenziato, non solo una condotta certamente volontaria (in gran parte ammessa dalla stessa incolpata), ma anche che si trattava un'attività continuativa, prestata in modo organizzato ("impiegando anche due addette all'assistenza degli ospiti") e "dietro pagamento di un compenso", con ciò ponendo in luce il carattere notevole del relativo inadempimento (cfr. *in extenso* pag. 5 della sua sentenza).

10. La ricorrente, in quanto soccombente, dev'essere condannata al pagamento, in favore del difensore della controricorrente, dichiaratosi anticipatorio, delle spese di questo giudizio di legittimità, liquidate come in dispositivo, ed è tenuta al versamento di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, ove dovuto.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna la ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in € 200,00 per esborsi ed € 5.000,00 per compensi professionali, oltre rimborso forfetario delle spese generali nella misura del



15%, IVA e CPA come per legge, e distrae in favore del difensore della controricorrente.

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

Così deciso in Roma nell'adunanza camerale del 9.1.2024.

La Presidente

Adriana Doronzo

