

Corte di Cassazione|Sezione L|Civile|Ordinanza|14 aprile 2026| n. 9517

Data udienza 4 dicembre 2025

Integrale

Pubblico impiego - Licenziamento disciplinare - Cass. n. 17367/2016 - D. Lgs. n. 165/2001 - Doppia conforme

REPUBBLICA ITALIANA

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO CIVILE

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. MAROTTA Caterina - Presidente

Dott. CONTE Dario - Consigliere

Dott. GARRI Guglielmo - Rel. Consigliere

Dott. DE MARINIS Nicola - Consigliere

Dott. SARRACINO Antonella Filomena - Consigliere

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 12299-2025 proposto da:

Ar.An., rappresentato e difeso dall'avvocato FI.PE.;

- ricorrente -

contro

COMUNE DI REGGIO CALABRIA, in persona del Sindaco pro tempore, rappresentato e difeso dall'avvocato RO.CR.;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 206/2025 della CORTE D'APPELLO di REGGIO CALABRIA, depositata il 01/04/2025 R.G.N. 503/2023;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 04/12/2025 dal Consigliere Dott. GUGLIELMO GARRI.

FATTI DI CAUSA

1. Ar.An. impugnava innanzi al Tribunale di Reggio Calabria il licenziamento disciplinare senza preavviso comminatogli dal Comune di Reggio Calabria in data 01.06.2021, ritenendo insussistenti i fatti contestati (consistiti in assenze ingiustificate).

2. Il Tribunale di Reggio Calabria rigettava il ricorso, rilevando che il licenziamento era adeguatamente motivato e proporzionato alle violazioni contestate.

3. La Corte di appello di Reggio Calabria respingeva il gravame, aderendo alla motivazione della sentenza di primo grado, avendo il Tribunale correttamente valutato sia le risultanze istruttorie che tutte le altre emergenze processuali.

3.1 In particolare, la Corte di merito accertava la assenza dal servizio dell'Ar.An. nel giorno 06/06/2021, nonostante la timbratura del cartellino ne attestasse la presenza in ufficio, non essendo stato reperito sul posto di lavoro all'esito di una ricerca nelle stanze dei dipendenti e di una raccolta firme in tre distinti momenti della giornata lavorativa.

3.2 La Corte, inoltre, respingeva il gravame per asserita erronea applicazione dell'[art. 55-quater, comma 1, lettera a\) D.Lgs. n. 165/2001](#), rilevando che il licenziamento disciplinare per falsa attestazione della presenza sul luogo di lavoro risulta integrato non solo mediante materiale alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza, ma anche con altre modalità fraudolente, fra cui rientra anche la mancata timbratura dell'uscita dall'ufficio, non autorizzata, trattandosi di condotta oggettivamente idonea ad indurre in errore il datore di lavoro, sicché anche l'allontanamento dall'ufficio non accompagnato dalla necessaria timbratura integra una modalità fraudolenta diretta a rappresentare una situazione apparente diversa da quella reale (Cass n. 17367/2016; [Cass n. 25750/2016](#)).

3.3 La Corte di merito riteneva, altresì, infondata la doglianza in punto di proporzionalità ed erronea valutazione delle norme di cui al [decreto legislativo n. 165/2001, art. 55-quater, comma 1](#), lettera b), atteso che la stessa ometteva di considerare che l'articolo 55 citato disciplina due differenti ed autonomi illeciti disciplinari entrambi sanzionati con il licenziamento; in particolare la lettera a) contempla la falsa attestazione della presenza in servizio mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente che, nel caso di specie, il Tribunale aveva accertato. Pertanto, la Corte distrettuale riteneva sussistente l'illecito disciplinare, con conseguente sussistenza del requisito di proporzionalità fra condotta e sanzione, attesa la idoneità della condotta contestata a ledere irrimediabilmente il presupposto fiduciario del rapporto di lavoro pubblico.

4. Avverso la sentenza domanda la cassazione il dipendente con ricorso assistito da due motivi cui resiste con controricorso l'amministrazione.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo si deduce la nullità della sentenza per violazione ed errata applicazione degli artt. 2106, 2119 e 2697 c.c., dell'art. 7 e dell'art. 18 legge 300/1970 e successive modifiche, dell'art. 5 della legge n. 604 del 1966, in relazione all'art. 360 n. 3 c.p.c.; violazione ed errata applicazione dell'[art. 55-quater, comma 1-lett. b del D.Lgs. n. 165 del 2001](#), degli artt. 115 e 116, cod. proc. civ., in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ.

1.1 Sostiene il ricorrente che la Corte d'Appello sarebbe entrata in aperta contraddizione, laddove ha ritenuto insufficiente a dimostrare la presenza in ufficio del dipendente la dichiarazione della teste Rosa Romeo, mentre ha ritenuto esaustiva la verifica condotta durante l'arco della giornata da parte del dirigente mediante la raccolta delle firme dei dipendenti presenti, in quanto tale verifica (non coprendo "tutto l'orario di lavoro") non poteva ritenersi più stringente e conducente sul piano probatorio, rispetto alla summenzionata prova testimoniale. Inoltre, sempre secondo la tesi di parte ricorrente, il giudice di merito avrebbe errato nel ritenere che quanto accaduto in data 6 maggio 2021 fosse riconducibile alla fattispecie tipizzata di licenziamento della "falsa attestazione della presenza in servizio" di cui all'[art. 55 quater del D.Lgs. 165/2001](#).

1.2 Ritene la Corte che per la prima parte della censura il motivo impinge nel merito ed è pertanto inammissibile.

1.3 Con la proposizione del ricorso per Cassazione, il ricorrente non può rimettere in discussione, contrapponendone uno difforme, l'apprezzamento in fatto dei giudici del merito, tratto dall'analisi degli elementi di valutazione disponibili ed in sé coerente. L'apprezzamento dei fatti e delle prove, infatti, è sottratto al sindacato di legittimità, dal momento che nell'ambito di detto sindacato, non è conferito il potere di riesaminare e valutare il merito della causa, ma solo quello di controllare, sotto il profilo logico formale e della correttezza giuridica, l'esame e la valutazione fatta dal giudice di merito, cui resta riservato di individuare le fonti del proprio convincimento e, all'uopo, di valutare le prove, controllarne attendibilità e concludenza e scegliere, tra le risultanze probatorie, quelle ritenute idonee a dimostrare i fatti in discussione (Cass. 7921/2011 Cass. n. 25348/2018).

Secondo l'insegnamento delle Sezioni Unite di questa Corte è da reputarsi "inammissibile il ricorso per cassazione che, sotto l'apparente deduzione del vizio di violazione o falsa applicazione di legge, di mancanza assoluta di motivazione e di omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio miri, in realtà, ad una rivalutazione dei fatti storici operata dal giudice di merito" (Cass. Sez. U, 34476/2019; nonché più di recente Cass. n. 4627/2021).

1.3 La Corte territoriale ha valutato tutto il materiale probatorio disponibile fornendo un'ampia e dettagliata motivazione in ordine al suo esaustivo accertamento di merito rispetto al quale la censura in esame richiede una valutazione diversa a suo favore. Le censure mosse dal ricorrente si risolvono nell'imputare alla Corte territoriale la mancata valorizzazione di risultanze istruttorie volte a diversamente connotare l'apprezzamento del fatto e così nel sollecitare un diverso giudizio di merito precluso in sede di legittimità.

1.4 Per il resto il motivo è infondato.

1.5 Come da questa Corte già affermato: "Il licenziamento disciplinare per falsa attestazione della presenza sul luogo di lavoro è integrato non solo mediante materiale alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza, ma anche "con altre modalità fraudolente", fra cui rientra anche la mancata timbratura dell'uscita dall'ufficio, non autorizzata, trattandosi di condotta oggettivamente idonea ad indurre in errore il datore di lavoro, sicché anche l'allontanamento dall'ufficio, non accompagnato dalla necessaria timbratura, integra una modalità fraudolenta, diretta a rappresentare una situazione apparente diversa da quella reale" (Cass. n. 17367 del 2016 e Cass. n. 25750 del 2016).

La più recente pronuncia ([Cass. Sez. L -, Sentenza n. 21681 del 20/07/2023](#)) ha ribadito il principio secondo cui in tema di licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata di cui all'[art. 55-quater lett. a, del D.Lgs. n. 165 del 2001](#), il presupposto del rilievo disciplinare

della falsa attestazione della presenza sul luogo di lavoro è costituito da una condotta oggettivamente idonea ad indurre in errore il datore di lavoro, non essendo, invece, necessaria un'attività materiale di alterazione o manomissione del sistema di rilevamento delle presenze in servizio, sicché anche l'allontanamento dall'ufficio, non accompagnato dalla necessaria timbratura, integra una modalità fraudolenta, diretta a rappresentare una situazione apparente diversa da quella reale.

Inoltre, questa Corte ha precisato che ([Cass. Sez. L Sentenza n. 30418 del 02/11/2023](#)) in tema di licenziamento disciplinare (prima e dopo l'introduzione dell'[art. 55-quater, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165 del 2001](#)), costituisce ipotesi di falsa attestazione della presenza in servizio con modalità fraudolente non soltanto l'alterazione o la manomissione del sistema automatico di rilevazione delle presenze, ma anche la mancata registrazione delle uscite interruttrive del servizio, senza che la tipizzazione della sanzione determini alcun automatismo espulsivo, rimanendo affidata al giudice di merito la verifica della proporzionalità e dell'adeguatezza del provvedimento disciplinare. (Nella specie, la S.C. ha confermato la decisione di merito che aveva ritenuto il licenziamento misura proporzionata ed adeguata perché la lavoratrice si era allontanata dal posto di lavoro senza procedere alla timbratura in una pluralità di occasioni, restando irrilevante che ciò fosse accaduto in coincidenza con la pausa pranzo).

1.6 La condotta contestata pertanto rientra pacificamente nell'ambito di operatività della norma di cui all'[art. 55-quater, comma 1 lett. a del D.Lgs. n. 165/2001](#).

2. Con il secondo motivo si denuncia l'omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti, consistito nell'omesso esame della gravità dei fatti addebitati ai fini del licenziamento, in relazione al principio della proporzionalità, congruità e gravità, ai sensi dell'[art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c.](#); violazione art. l'art. 55-quater D.Lgs. n. 165/2001 in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c. in quanto detta disposizione doveva essere interpretata (Cass. n. 14199/2021), alla luce dello sfavore manifestato dalla giurisprudenza costituzionale rispetto agli automatismi espulsivi. Violazione della normativa interna del Comune di Reggio Calabria che non prevede, come sistema di rilevamento della presenza in servizio, "la raccolta delle firme", in relazione all'art. 360 n. 3 c.p.c.

2.1 La censura è inammissibile per i profili afferenti alla asserita violazione ai sensi del n. 5 dell'[art. 360, comma 1 c.p.c.](#) per c.d. "doppia conforme".

La sentenza impugnata infatti aderisce in modo integrale alle motivazioni resa in sede di prime cure.

2.2 In ordine alla denuncia di violazione di legge, la censura è infondata. La sentenza impugnata non si è discostata dall'orientamento accolto da questa Corte (cfr. oltre a Cass. n. 14199/2021 richiamata anche dal ricorrente la più recente Cass. n. 13620 del 2025) secondo cui "Da tempo questa Corte, nell'interpretare l'[art. 55-quater, lett. a\) del D.Lgs. n. 165/2001](#), ha affermato che la condotta di rilievo disciplinare non richiede un'attività materiale di alterazione o manomissione del sistema di rilevamento delle presenze in servizio, purché la condotta sia oggettivamente idonea ad indurre in errore il datore di lavoro, sicché anche l'allontanamento dall'ufficio, non accompagnato dalla necessaria timbratura, integra una modalità fraudolenta, diretta a rappresentare una situazione apparente diversa da quella reale (Cass. n. 17367/2016 e [Cass. n. 25750/2016](#)). La disposizione normativa è stata, inoltre, interpretata alla luce dello sfavore manifestato dalla giurisprudenza costituzionale rispetto agli automatismi espulsivi e, pertanto, si è valorizzato il richiamo testuale all'[art. 2106 cod. civ.](#) per limitare l'imperatività assoluta al rapporto fra legge e contratto collettivo e per affermare che l'esercizio del potere datoriale resta comunque sindacabile da parte del giudice quanto alla necessaria proporzionalità della sanzione espulsiva (si rimanda alla giurisprudenza richiamata da [Corte Cost. n. 123/2020](#) che, valorizzando questa interpretazione costituzionalmente orientata, ha dichiarato inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 55-quater prospettata dal Tribunale di Vibo Valentia)".

2.3 Sulla base dei superiori principi la Corte di merito ha ritenuto proporzionale la sanzione del licenziamento rispetto alla condotta integrante una violazione del dovere di lealtà e del vincolo fiduciario che lega il lavoratore al datore di lavoro.

3. Conclusivamente il ricorso deve essere rigettato.

4. Le spese seguono la soccombenza e vanno liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso.

Condanna il ricorrente al rimborso in favore del controricorrente della somma parti ad Euro 4.000,00 a titolo di compensi, oltre Euro 200,00 per esborsi, nonché al rimborso forfetario delle spese generali, nella misura del 15%, ed agli accessori di legge.

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

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della IV Sezione Civile, il 4 dicembre 2025.

Depositata in Cancelleria il 14 aprile