

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 21 luglio – 5 dicembre 2016, n. 24796

Presidente Nobile – Relatore De Gregorio

Svolgimento del processo

Con sentenza n. 554 in data 26 maggio / 4 giugno 2015 la Corte di Appello di Milano rigettava il reclamo del lavoratore S.G. avverso la pronuncia di primo grado, che all'esito del giudizio di opposizione aveva dichiarato legittimo il licenziamento, intimatogli il 4 giugno 2013 per giusta causa in relazione ad addebiti risalenti agli anni 2008/2010, formalmente contestati nel maggio 2013, per cui tuttavia il procedimento disciplinare era iniziato e contestualmente sospeso nel marzo 2012, a seguito di notifica (alla datrice di lavoro, I.U.L.M., Libera Università di Lingue e Comunicazione, quale persona offesa) della citazione diretta a giudizio, mediante cui il dipendente era stato imputato di tre reati, in effetti riguardanti gli stessi fatti di cui alla menzionata iniziativa disciplinare (abusivo accesso a posta elettronica altrui, attribuzione di falsa identità relativa ad indirizzo di posta elettronica a nome di altri, con diffusione di notizie e dati sensibili privati in ambito aziendale, ed appropriazione indebita aggravata di strumenti informatici di proprietà della parte datoriale).

La Corte di Appello escludeva l'eccezione tardività delle contestazioni, visto che i fatti erano venuti a conoscenza della parte datoriale soltanto nel marzo 2012, di seguito a notifica (quale p.o. dai reati imputati al S.) del provvedimento che disponeva il giudizio, per cui riteneva altresì legittima la sospensione del procedimento disciplinare, con successiva formale contestazione nel maggio 2013 (a seguito di nuovi e più certi elementi di accusa, acquisiti in sede penale, verosimilmente all'esito dell'istruttoria dibattimentale, però ancor prima della pronuncia della sentenza). Veniva, altresì, respinto il secondo motivo di gravame, laddove si era lamentato che il tribunale aveva errato nel ritenere raggiunta la prova per presunzioni ex artt. 2727 c.c. dei fatti oggetto della contestazione disciplinare, non sussistendo il requisito di gravità, precisione e concordanza (per cui in effetti la Corte di merito ha recepito la motivazione della sentenza pronunciata in sede di opposizione, condividendone il ragionamento, poiché tutti gli elementi all'uopo evidenziati nel loro complesso portavano a ritenere come certa la responsabilità dell'incolpato in ordine alla condotta illecita contestatagli, non essendo possibili e ragionevoli altre soluzioni alternative. Anche il giudice penale era pervenuto alla condanna del S. , valorizzando proprio quegli stessi indizi, ritenuti gravi, precisi e concordanti, posti a sostegno del licenziamento).

Inoltre, secondo la Corte milanese, a nulla rilevava che il giudice di primo grado non si fosse pronunciato sul terzo addebito (appropriazione indebita di beni della parte datoriale, capo C della rubrica penale), risultando ciò superfluo, alla luce di quanto acclarato relativamente ai primi due capi di contestazione, inerenti a dati sensibili, diffusi però in ambito aziendale, di modo che sotto tale profilo non poteva considerarsi violato l'art. 7 L. n. 300/70.

Nella specie, dunque, la condotta posta in essere dal reclamante, relativa alla illecita diffusione, presso numerosi dipendenti della I.U.L.M., di posta elettronica, con scopo ritorsivo e diffamatorio nei confronti di altro lavoratore,

celando in modo odioso la propria identità, integrava di per sé i requisiti della giusta causa, perché già da sola appariva idonea a ledere gravemente il vincolo fiduciario con il datore di lavoro, in modo tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Avverso la pronuncia della Corte territoriale, del 4 giugno 2015, comunicata in pari data, S.G. proponeva ricorso per cassazione, con atto notificato in data 24-27 luglio 2015, affidato a quattro motivi:

I) violazione falsa applicazione art. 7 L. n. 300/70, atteso che l'apertura del procedimento disciplinare contestualmente sospeso, aveva aggiunto un passaggio procedimentale non previsto dall'art. 7, ciò che aveva di fatto allungato i tempi del procedimento, di oltre un anno (feb./mar. 2012 - maggio/giu. 2013), ciò che era stato eccepito in sede di reclamo, visto che né l'art. 7 e nemmeno l'art. 2106 c.c. contemplavano l'anzidetta sospensione, eccezione sulla quale però la Corte di Appello non si era pronunciava direttamente, se non per sostenere la tempestività della contestazione.

II) violazione e falsa applicazione del succitato art. 7, in relazione all'art. 2119 c.c., per la tardività della contestazione disciplinare, laddove peraltro nessun provvedimento di sospensione cautelativa era stato adottato, sicché il S. aveva continuato a lavorare per tutto il periodo della sospensione del procedimento disciplinare.

Ad ogni modo, la conclusione delle indagini preliminari, con la citazione a giudizio dell'imputato per i reati ascrittigli, comportava la disponibilità di sufficienti elementi in base ai quali era ben possibile formulare la contestazione disciplinare in relazione ai fatti, per quali poi a distanza di oltre un anno era stato finalmente intimato il recesso. A tal riguardo, in particolare, il ricorrente ha dettagliatamente indicato le fonti di prova in base alle quali il pubblico ministero aveva disposto la citazione diretta a giudizio, di modo che parte datoriale, cui il decreto era stato notificato, come persona offesa, ben avrebbe potuto chiedere copia di tutti gli atti contenuti nel fascicolo delle indagini, mentre il rapporto contrattuale era proseguito immutato per quattordici mesi circa, e senza alcuna sospensione cautelativa del lavoratore.

III) violazione e falsa applicazione degli artt. 2727 e 2729 c.c. in tema di presunzioni, all'uopo in particolare richiamando parte della deposizione resa in dibattimento dal maresciallo CC. A. , secondo cui non vi era certezza circa la presenza del S. - intesa come utenza telefonica a costui intestata - in relazione all'aggancio di una cella (nei pressi del router utilizzato per inviare, sotto falsa identità, messaggi di posta elettronica).

IV) violazione e falsa applicazione dell'art. 651 c.p.p., trattandosi di sentenza penale di condanna non ancora divenuta irrevocabile.

La Libera Università – I.U.L.M. ha resistito mediante controricorso, notificato il 26 agosto 2015, eccependo tra l'altro la formazione di un *giudicato interno*, per mancata impugnazione, relativamente al capo C delle contestazioni (però la Corte di Appello, riconoscendo che sul punto non vi era stata pronuncia da parte del giudice adito, assumeva la superfluità di un tale esame per questo specifico addebito, rispetto a quanto già accertato in relazione ai precedenti capi A e B).

Entrambe le parti hanno depositato memorie ex art. 378 c.p.c., peraltro in vista della pubblica udienza inizialmente fissata al 23 giugno 2016, ed in

seguito rifissata per il 21 luglio 2016, per cui sono stati anche comunicati nuovi rituali e tempestivi avvisi.

Motivi della decisione

Il ricorso va respinto alla luce delle seguenti considerazioni.

Quanto, ai primi due motivi inerenti alla pretesa violazione dell'art. 7 L. n. 300/70, che per la loro evidente connessione possono essere esaminati congiuntamente, invero l'art. 7, pure a seguito della riforma del mercato del lavoro di cui alla L. 28 giugno 2012, n. 92 (entrata in vigore il 18/07/2012) risulta ancora così formulato in tema di sanzioni disciplinari: "*1. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. 2. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. 3. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. 4. Fermo restando quanto disposto dalla l. 15 luglio 1966, numero 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni. 5. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. 6. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. 7. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. 8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione".*

Peraltro, a parte gli interventi della Corte costituzionale di cui alle sentenze 30 novembre 1982, n. 204, e 25 luglio 1989, n. 427, va segnalato pure che la succitata L. n. 92/12 ha disposto (con l'art. 1, comma 41) che "*Il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, oppure all'esito del procedimento di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dal comma 40 del presente articolo, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento*

medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; è fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato".

Orbene, premesso che nel testo dell'art. 7 non figurano parole quali tempestività o immediatezza o similari (requisiti desunti dall'interpretazione giurisprudenziale della norma in esame), va altresì rilevato come il ricorrente nel denunciare la violazione dell'anzidetta disposizione di legge non abbia mai dedotto un qualche concreto pregiudizio in suo danno dei diritti di garanzia tutelati dallo stesso art. 7, essendosi in effetti doluto unicamente del ritardo con il quale gli è stata elevata la formale contestazione disciplinare, a seguito della quale veniva poi intimato il recesso, rispetto al momento in cui parte datoriale risultava già in possesso di elementi, reputati idonei, per potervi provvedere.

In tale contesto, pertanto, secondo questo collegio non assume alcun significativo rilievo il mero dato temporale, costituito dal decorso del tempo, che di per sé non risulta quindi aver in concreto pregiudicato i diritti del lavoratore interessato rispetto alle prescrizioni imposte dall'art. 7 dello Statuto. Semmai, una di fatto duplice contestazione disciplinare, come in effetti avutasi nella specie - caratterizzata da una comunicazione di inizio del procedimento disciplinare con l'enunciazione dei relativi addebiti, però accompagnata da contestuale sospensione del medesimo, con l'avvertenza dell'intendimento di attendere gli esiti del parallelo procedimento penale, ancorché senza l'adozione di alcun provvedimento cautelare di carattere disciplinare - cui ha fatto poi seguito la formale incolpazione ai sensi dell'art. 7, non solo esclude un qualche ipotetico affidamento del lavoratore circa una eventuale acquiescenza di parte datoriale al riguardo, ma finisce per tutelare ancor di più il medesimo lavoratore interessato nella possibilità di una miglior difesa in ordine agli anzidetti addebiti per i quali, d'altro canto, parte datoriale, riservandosi di provvedere in un secondo momento, attraverso la pur comunicata sospensione, ha così anche evitato di assumere avventate e non ponderate iniziative in proposito.

Pertanto, non sono fondate le lamentate violazioni dell'art. 7 (v. del resto anche Cass. lav. n. 8305 del 21/04/2005: nel licenziamento per motivi disciplinari e con riferimento al principio della tempestività della contestazione posto dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, qualora il lavoratore non deduca alcun concreto pregiudizio all'esercizio del proprio diritto di difesa, deve escludersi la violazione della garanzia prevista dal suddetto articolo. Conforme Cass. lav. n. 7534 del 30/03/2006).

Cfr. altresì Cass. lav. n. 13167 - 08/06/2009, secondo cui il principio dell'immediatezza della contestazione, che trova fondamento nell'art. 7, terzo e quarto comma, legge 20 maggio 1970, n. 300, mira, da un lato, ad assicurare al lavoratore incolpato il diritto di difesa nella sua effettività, così da consentirgli il pronto allestimento del materiale difensivo per poter contrastare

più efficacemente il contenuto degli addebiti, e, dall'altro, nel caso di ritardo della contestazione, a tutelare il legittimo affidamento del prestatore - in relazione al carattere facoltativo dell'esercizio del potere disciplinare, nella cui esplicazione il datore di lavoro deve comportarsi in conformità ai canoni della buona fede.

Cass. lav. n. 8461 del 4/4/2007 osservava, inoltre, che la discrezionalità del giudice - del merito - nel valutare la tempestività della contestazione disciplinare deve svolgersi nell'ambito dei presupposti alla base dei principi dell'immediatezza della contestazione, ossia del riconoscimento del pieno ed effettivo diritto di difesa garantito "ex lege" al lavoratore, e del comportamento datoriale secondo buona fede.

Pure Cass. lav. n. 16754 del 7/11/2003 avvertiva che in relazione al più volte richiamato art. 7, inerente all'obbligo del datore di lavoro di comportarsi secondo buona fede, la contestazione deve essere caratterizzata da immediatezza, per consentire al lavoratore incolpato l'effettivo esercizio del diritto di difesa mediante l'allestimento del materiale difensivo, dovendosi anche considerare il "giusto affidamento" del prestatore, nel caso di ritardo nella contestazione, che il fatto incriminabile possa non avere rivestito una connotazione disciplinare, dato che l'esercizio del potere disciplinare non è un obbligo per il datore di lavoro, bensì una facoltà.

Cfr. ancora Cass. lav. n. 5751 del 27/06/1997, secondo cui ai fini dell'accertamento della sussistenza del requisito dell'immediatezza del licenziamento in tronco, l'intervallo temporale fra l'intimazione del licenziamento e il fatto contestato al lavoratore assume rilevanza solo in quanto rivelatore della inesistenza nel caso concreto di una causa che non consente la prosecuzione del rapporto, con la conseguenza che nonostante il differimento del recesso la fattispecie della giusta causa può essere ravvisata in presenza di specifiche manifestazioni della permanente volontà del datore di lavoro di irrogare, eventualmente, la sanzione del licenziamento. L'intervallo temporale tra l'illecito disciplinare e la contestazione del licenziamento può assumere, d'altro canto rilievo, sotto il diverso profilo di un vizio procedimentale lesivo del diritto di difesa garantito dall'art. 7 L. n. 300/70; la violazione di tale tutela può essere però prospettata solo in relazione ad un effettivo ostacolo che impedisce un'adequata difesa dell'incolpato, tenuto conto anche della necessaria univoca correlazione tra il provvedimento datoriale e la causa posta a fondamento dello stesso. Nella specie, quindi, la mancanza del requisito dell'immediatezza sotto i due distinti profili veniva esclusa dai giudici di merito - con sentenza, poi confermata in sede di legittimità - in relazione alla dichiarazione del datore di lavoro, precedente alla contestazione disciplinare, di avvalersi della facoltà, prevista dal contratto collettivo, di valutare ai fini del recesso le risultanze del procedimento penale promosso nei confronti del dipendente).

Dunque, nella specie non può dirsi violato l'art. 7, poiché, a parte ogni altra considerazione sulla portata letterale della norma, non risulta pregiudicato alcun diritto di garanzia difensiva nei confronti del S. , che nulla di preciso ha infatti allegato sul punto. Né risultano violati in proposito i criteri di buona fede e di correttezza, atteso che parte convenuta aveva, tempestivamente e lealmente, informato il dipendente dell'apertura del procedimento disciplinare a

suo carico in relazione a quanto appreso circa i fatti-reato per i quali era stato tratto a giudizio con l'esercizio dell'azione penale, indubbiamente rilevanti pure in ordine al rapporto di lavoro subordinato in corso con l'imputato, sicché la medesima, attraverso la pur comunicata sospensione del procedimento disciplinare, manifestava, in concreto ed inequivocamente, la volontà di non abdicare alle sue prerogative datoriali, in attesa della definizione del procedimento penale. Di conseguenza, il lavoratore neanche poteva far affidamento, siccome chiaramente ben edotto in proposito, soltanto sul trascorrere del tempo, peraltro non indeterminato, perciò non *sine die*, e quindi non rimesso all'arbitrio della datrice di lavoro, ma evidentemente correlato, sebbene non in via strettamente subordinata, agli sviluppi del procedimento penale.

Esclusa nella specie, per le suddette considerazioni, la pretesa violazione dell'art. 7 n. 300/70, neanche è fondata la correlata denuncia di violazione dell'art. 2119 c.c., in quanto, essendo giustificato lo *spatium deliberandi* nella formale contestazione disciplinare, il conseguente intervallo, rispetto alla preventiva comunicazione d'inizio del procedimento disciplinare, non è di per sé significativo dell'insussistenza della causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. In altri termini, una volta accertata l'insussistente violazione dell'art. 7, il mero dato temporale finisce con l'essere irrilevante nell'ambito della previsione di cui all'art. 2119. Del resto, diversamente opinando qualsiasi ritardo, cioè ogni intervallo di tempo, anche minimo, tra il momento conoscitivo della condotta potenzialmente rilevante ai fini disciplinari e quello della contestazione, sarebbe inevitabilmente in contrasto con la norma, donde l'illegittimità di ogni licenziamento per giusta causa non preceduto da immediata contestazione disciplinare; ciò che ovviamente non è, pure alla luce della succitata giurisprudenza.

D'altro canto, va anche considerato che la formulazione dell'art. 2119, con conseguente possibilità del recesso in tronco, risale al 1942, mentre successivamente lo Statuto dei lavoratori (L. 20 maggio 1970, n. 300, entrata in vigore il successivo undici giugno) ha introdotto, con l'art. 7, indistintamente, per ogni licenziamento individuale di carattere disciplinare (ovviamente nel campo di operatività dello stesso art. 7) l'obbligo inderogabile della preventiva contestazione, peraltro senza testualmente fissare alcun preciso termine per provvedere al riguardo. Ne deriva che la lettura e quindi l'applicazione dell'art. 2119 va contestualizzata alla luce di quanto pure previsto dalla norma posteriore, ossia dall'art. 7, sicché una volta che sia esclusa la violazione di quest'ultima, circa i tempi della indispensabile preventiva contestazione, anche la giusta causa di cui all'art. 2119 non può ritenersi insussistente sulla scorta del mero dato fattuale ed oggettivo dello scorrere del tempo, dovendosi necessariamente pure aver riguardo alle ragioni, valide o meno, in virtù delle quali la formale contestazione venga posticipata, come in effetti verificatosi nel caso di specie qui in esame.

Quanto, poi, al III motivo, con il quale il ricorrente ha sostenuto la violazione e la falsa applicazione degli artt. 2727 e 2729 c.c., con la censura in effetti parte ricorrente irritualmente pretende la rivalutazione degli elementi di fatto, già congruamente apprezzati dai giudici di merito con adeguata motivazione, incensurabile peraltro ai sensi dell'art. 360 comma I n. 5 c.p.c. (nuovo testo,

attualmente vigente, nella specie *ratione temporis* applicabile, in quanto la pronuncia qui impugnata risale al 4 giugno 2015, e nella specie opera anche la preclusione di cui all'ultimo comma dell'art. 348-ter c.p.c. per l'ipotesi della c.d. doppia conforme con riferimento alla pronuncia in data 26 maggio 2015, avverso la quale il reclamo veniva respinto dalla Corte d'Appello).

Invero, la Corte territoriale ha condiviso pienamente le riportate pregnanti e dettagliate argomentazioni, in base alle quali il giudice dell'opposizione aveva ritenuto accertata la responsabilità di S.G. in ordine ai fatti addebitatigli, tenuto altresì conto delle risultanze del procedimento penale, in atti acquisite "(e certamente valutabili nel presente giudizio, benché senza dubbio la sentenza penale, in quanto non definitiva, non possa fare stato nel presente giudizio). Nella motivazione, quindi, si faceva altresì riferimento alle verifiche tecniche sul percorso della e-mail incriminata, tramite le dichiarazioni rese dal teste A. , il quale aveva dato conto dello sviluppo delle indagini e di tutti i puntuali e precisi riferimenti eseguiti, nonché ai rapporti personali intercorsi tra i tre soggetti coinvolti nella vicenda in base alle dichiarazioni dei testi B. e C. . Inoltre, la sentenza chiariva come sebbene non fosse stato mai individuato l'apparecchio dal quale venne effettivamente spedito il messaggio di posta elettronica incriminato, gli elementi di accusa, soprattutto l'aggancio del telefono del S. alla cella posta nei pressi del router, costituivano (nel loro insieme) indizi gravi, a fronte dei quali il ricorrente si era limitato a contestare un passaggio della testimonianza, resa in sede penale dal maresciallo A. , il quale aveva dichiarato di non poter riferire con certezza della presenza del S. nei pressi del router. Ed era proprio questa l'essenza delle presunzioni sopra ampiamente valorizzate, rispetto alle quali, raggiunta una prova significativa della presenza del S. (che non aveva mai fornito le ragioni per cui il suo telefono avesse agganciato tale cella, né tanto meno dato conto di non esserne sempre rimasto in possesso), sarebbe stato onere del predetto di dare una prova piena che ne avesse escluso la fisica collocazione secondo i condivisi termini dell'accusa.

Orbene, tutte le richiamate argomentazioni (anche quelle ulteriori rispetto a quelle sopramenzionate) nel loro complesso conducevano a ritenere come certa la responsabilità dell'attore nella commissione della condotta contestatagli, laddove d'altro canto non erano possibili e ragionevoli altre soluzioni alternative, conformemente peraltro a quanto ritenuto pure dal giudice penale con la propria sentenza, nota alle parti e prodotta in atti, tenuto conto del resto che il S. era l'unico in possesso delle conoscenze tecniche per attuare l'artificio informatico, che era stato colto nei pressi del router dal quale era stata inviata la mail informatica ed essendo inoltre egli l'unico ad avere un movente (pubblicizzare i messaggi di posta elettronica scambiati tra il C. e la sua fidanzata al solo fine di portare discredito a costei, con la quale aveva intrattenuto una tormentata storia sentimentale).

Peraltro, la doglianza formulata con il terzo motivo di ricorso pecca anche di autosufficienza, dal momento che si fonda essenzialmente sulla deposizione resa in sede penale dal maresciallo A. , di cui è stato riportato unicamente il passaggio finale ritenuto più significativo ai fini che interessano, senza quindi neanche considerare gli altri indizi, però complessivamente e diversamente valutati dalla Corte distrettuale.

Le anzidette congrue e ragionevoli argomentazioni, infine, appaiono chiaramente assorbenti la doglianza di cui al quarto e ultimo motivo di ricorso, atteso che evidentemente i giudici di merito non hanno di certo fondato la decisione sulla scorta della menzionata pronuncia del giudice penale, non definitiva, essendosi limitati a richiamarla per condividerne le ragioni, per giunta in base ad analoghi elementi di valutazioni in atti, relativi in pratica ai medesimi fatti contestati anche in sede disciplinare. Ne deriva la palese inconferenza della censura di cui al quarto motivo, circa l'asserita violazione dell'art. 651 c.p.p. (per cui soltanto la sentenza penale irrevocabile di condanna, pronunciata in seguito a dibattimento, ha efficacia di giudicato, quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso, nel giudizio civile o amministrativo per le restituzioni e il risarcimento del danno promosso nei confronti del condannato e del responsabile civile che sia stato citato ovvero sia intervenuto nel processo penale. La stessa efficacia ha la sentenza irrevocabile di condanna pronunciata sede di giudizio abbreviato, salvo che vi si opponga la parte civile che non abbia accettato il suddetto rito speciale). Nei sensi di cui sopra va, dunque, respinto il ricorso con la condanna alle spese del soccombente, tenuto altresì, come per legge, al versamento dell'ulteriore contributo unificato.

P.Q.M.

la Corte RIGETTA il ricorso e condanna il ricorrente alle spese, che liquida a favore di parte controricorrente in Euro 4000,00 per compensi professionali ed in Euro 100,00 per esborsi, oltre spese generali al 15%, i.v.a. e c.p.a. come per legge. Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater d.P.R. n. 115/2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso articolo 13.