

Civile Sent. Sez. I Num. 15640 Anno 2018

Presidente: DI CERBO VINCENZO

Relatore: DI PAOLANTONIO ANNALISA

Data pubblicazione: 14/06/2018

SENTENZA

FATTI DI CAUSA

1. La Corte di Appello di Venezia ha accolto il reclamo proposto, ex art. 1, comma 58, della legge n. 92/2012, da XXXXXXXXXXXX avverso la sentenza del Tribunale della stessa città che aveva ritenuto legittimo il licenziamento disciplinare intimato al ricorrente dall'Azienda Unità Locale Socio Sanitaria n. 12 Veneziana della Regione Veneto in data 23 febbraio 2015.
2. La Corte territoriale ha premesso in punto di fatto che il reclamante era stato indagato per il reato di falso ideologico continuato, commesso nella sua qualità di responsabile della Unità Operativa Molluschicoltura, per avere falsamente attestato nei verbali di campionamento redatti di avere proceduto al prelievo quando, in realtà, i campioni analizzati erano stati consegnati dagli stessi titolari degli allevamenti. All'udienza preliminare dell'8 luglio 2014 aveva richiesto l'applicazione della pena ed il processo penale si era concluso con sentenza pronunciata ai sensi dell'art. 444 cod. proc. pen..
3. Il procedimento disciplinare, iniziato e sospeso il 4 febbraio 2014, era stato prontamente riavviato e nella contestazione la condotta era stata riferita ai «gravi fatti illeciti di rilevanza penale » di cui all'art. 8 comma 11, punto 2 lett. b) del C.C.N.L. 6 maggio 2010 per la Dirigenza Medico Veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale. Il licenziamento, invece, era stato irrogato con preavviso in relazione all'art. 6, comma 3, lett. a) e f) dello stesso CCNL.
4. Il giudice dell'impugnazione ha escluso profili formali di illegittimità del procedimento disciplinare ed ha evidenziato, per quel che qui rileva, che, sebbene la notizia dell'infrazione fosse stata acquisita dalla struttura già in data 11 novembre 2013, tuttavia si ravvisava solo la violazione del termine di cinque giorni imposto per la trasmissione degli atti all'Ufficio per i

procedimenti disciplinari, dalla quale non derivava la decadenza dall'esercizio del potere. Per il resto i termini erano stati rispettati giacché al momento della sospensione non erano ancora spirati i 120 giorni per la conclusione del procedimento.

5. Nel merito la Corte ha ritenuto che i fatti contestati non integrassero giustificato motivo soggettivo di licenziamento.

Premesso che la diversa valutazione della gravità dell'addebito operata al momento della irrogazione della sanzione non costituisce violazione del principio di immutabilità della contestazione, la Corte ha evidenziato che lo stesso datore di lavoro aveva escluso che la condotta integrasse l'ipotesi prevista dall'art. 8, comma 11 n. 2 lett. b) del contratto, e detta valutazione di limitata gravità trovava riscontro anche nel fatto che l'Azienda, nonostante la definizione del processo penale con sentenza di applicazione della pena, non aveva ritenuto di dover sospendere il dirigente.

Ha aggiunto che il licenziamento con preavviso era stato intimato al di fuori delle ipotesi contrattualmente previste, in quanto il comportamento negligente dal quale derivi un grave danno all'azienda consente solo di sanzionare il dipendente con la sospensione dal servizio. Non a caso agli altri dipendenti coinvolti nella medesima indagine penale era stata irrogata una sanzione conservativa, inflitta anche al responsabile dell'attività di controllo dei prodotti della pesca e derivati, circostanza questa che privava di spessore l'argomento speso dall'amministrazione reclamata, a detta della quale andava apprezzato il ruolo rivestito dal XXXXXXXXXX nell'ambito dell'unità operativa.

La Corte ha anche evidenziato che il reclamante si era difeso sostenendo di essersi attenuto, quanto alle modalità di campionamento, alle direttive impartite dal Direttore del Servizio in un contesto di emergenza, determinato dal venir meno degli strumenti necessari per procedere direttamente al prelievo.

La condotta, inoltre, non aveva messo in pericolo l'incolumità o la salute pubblica, tanto che in sede penale si era ritenuto di contestare unicamente ai pubblici ufficiali il falso ideologico. Era altresì emerso che la Giunta Regionale del Veneto, sia pure dopo la proposizione del reclamo, aveva consentito il prelievo dei campioni da parte dell'operatore del

settore alimentare, confermando che il campionamento diretto non incide sulla sicurezza alimentare.

La sola circostanza della falsità ideologica dei verbali non poteva giustificare il licenziamento, innanzitutto perché la stessa azienda aveva escluso che integrasse un grave fatto illecito di rilevanza penale ed inoltre per la ragione che non si era verificata alcuna induzione in errore del datore di lavoro, ben consapevole di non disporre degli strumenti necessari per il campionamento diretto. In sintesi, ad avviso della Corte territoriale, si poteva addebitare al Xxxxxxxx solo un comportamento negligente, per non avere colto la necessità di dare atto nel verbale delle effettive modalità di prelievo dei campioni. Doveva, però, considerarsi anche che il reclamante, in servizio dal 1989 aveva sempre ricevuto valutazioni positive ed aveva continuato a svolgere la sua attività in pendenza del processo penale, dimostrando di essere in grado di adempiere correttamente i propri compiti, nonostante le violazioni commesse. Andava infine valorizzata la condotta tenuta dalle parti dopo la contestazione perché il dirigente si era offerto di riparare il danno cagionato all'azienda, che aveva accettato senza riserve la somma di C 18.000,00.

5. Sulla base di dette considerazioni la Corte territoriale, dichiarata l'illegittimità del licenziamento e, ritenuto applicabile l'art. 18 della legge n. 300/1970 nel testo antecedente alle modifiche apportate dalla legge n. 92/2012, ha condannato la reclamata a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro in precedenza occupato ed a corrispondere allo stesso a titolo di risarcimento del danno le retribuzioni maturate dalla data di cessazione del rapporto sino alla effettiva riammissione in servizio, con rivalutazione ed interessi legali.

6. Per la cassazione della sentenza ha proposto ricorso la parte soccombente, ora denominata Azienda Unità Locale Socio Sanitaria n.3 Serenissima della Regione Veneto, sulla base di quattro motivi, illustrati da memoria ex art. 370 cod. proc. civ., ai quali XXXXXXXX ha resistito con tempestivo controricorso.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1.1. Con il primo motivo, formulato ai sensi dell'art. 360 nn. 3 e 5 cod. proc. civ., l'Azienda denuncia «violazione e falsa applicazione degli artt, 5, 6, 7, 8, 9 C.C.N.L. dell'area

della Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale sottoscritto il 6 maggio 2010, in relazione all'art. 12 delle preleggi e agli artt. 1362, 1363 e 1366 cod. civ.» nonché «omesso, insufficiente e contraddittorio esame circa un fatto decisivo per il giudizio». Rileva, in sintesi, che la limitata gravità della condotta addebitata non poteva certo essere desunta dalla circostanza che fosse stato consentito al dirigente di continuare a prestare attività, prima in pendenza del procedimento disciplinare e poi durante il periodo di preavviso. Evidenzia al riguardo che non vi erano i presupposti per disporre la sospensione obbligatoria e che quella facoltativa è rimessa alla valutazione del datore di lavoro, che aveva ritenuto non necessario fare ricorso alla stessa, anche perché ne sarebbe derivata la paralisi del servizio, al quale erano addetti il Xxxxxxxe gli altri dipendenti coinvolti nella vicenda penale. Aggiunge che il ragionamento seguito dalla Corte territoriale contrasta con la previsione legislativa del licenziamento per giustificato motivo soggettivo, che per definizione comporta la prosecuzione del rapporto di lavoro durante il periodo di preavviso. Rileva che nell'infliggere la sanzione l'Azienda aveva evidenziato le ragioni per le quali la condotta doveva ritenersi di gravità tale da giustificare il recesso dal rapporto, sottolineando che la condotta: non aveva rappresentato un episodio isolato e occasionale; aveva arrecato danno all'immagine dell'amministrazione; non poteva essere giustificata dalle direttive ricevute, perché problemi di natura organizzativa non legittimano la commissione di fatti di reato. Precisa ancora che le valutazioni positive espresse sull'operato del Xxxxxxxx si riferivano alla responsabilità dirigenziale, ontologicamente diversa da quella disciplinare e, tra l'altro, erano state espresse dal Responsabile del Servizio Veterinario, coinvolto nella stessa vicenda e licenziato senza preavviso. Rileva, inoltre, l'azienda che la Corte territoriale non aveva colto la diversità fra la posizione degli altri addetti all'unità operativa ed il XXXXXXXX il quale, in quanto dirigente dell'unità semplice, aveva fatto da tramite fra il Xxxxxxxx ed i dipendenti, impartendo a questi ultimi precise direttive, in palese violazione dei doveri impostigli dall'art. 6 comma 3 lett. a) e f) del CCNL. Nei fatti, quindi, non poteva essere ravvisata una mera negligenza, in relazione alla quale l'art. 8, comma 8, lett. k) prevede la sospensione del servizio, sicché doveva essere esclusa l'asserita violazione della normativa contrattuale, alla quale, invece,

l'azienda si era attenuta valutando, nel rispetto del comma 1 del richiamato art. 8, l'intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza dimostrata, la rilevanza dell'infrazione, la natura delle disposizioni violate, le responsabilità connesse all'incarico e l'entità del danno provocato.

1.2. La seconda censura addebita alla sentenza impugnata, oltre al vizio motivazionale, anche la violazione dell'art. 15 del d.lgs. n. 502/1992, dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000, dell'art. 4 del CCNL 6.5.2010 in relazione all'art. 12 delle preleggi. La ricorrente insiste sulla natura dell'incarico ricoperto dal XXXXXXXX il quale, in quanto dirigente della struttura semplice "igiene e sicurezza dei prodotti della pesca e dell'acquacoltura", aveva precise responsabilità anche rispetto all'operato degli altri addetti al servizio, non ravvisabili per il dott. XXXXXXXX, titolare solo di un incarico professionale specialistico. Le due posizioni, pertanto, erroneamente sono state equiparate dalla Corte territoriale.

1.3. Con il terzo motivo è denunciata la violazione dell'art. 2106 cod. civ. e dell'art. 8, comma 1 CCNL 6 maggio 2010, sempre in relazione all'art. 12 delle preleggi. La ricorrente, ribadita la diversità dei ruoli ricoperti dai dipendenti coinvolti nella vicenda, insiste sulla gravità della condotta, evidenziando anche che la stessa era stata animata da interessi personali, perché, ove il dirigente avesse scelto di non eseguire i controlli a campione per la indisponibilità della barca di servizio, non avrebbe raggiunto gli obiettivi e, quindi, non avrebbe percepito la retribuzione di risultato. Aggiunge che, contrariamente a quanto sostenuto dalla Corte territoriale, la condotta aveva messo in pericolo la salute pubblica ed inoltre aveva leso l'immagine dell'azienda, facendo apparire non attendibile il sistema dei controlli ufficiali.

1.4. Con la quarta censura la ricorrente denuncia «nullità della sentenza e/o del procedimento in relazione agli artt. 112 e 132 c.p.c. e alla lesione del principio di corrispondenza tra chiesto e pronunciato...; violazione e falsa applicazione dell'art. 55 bis d.lg. 30 marzo 2001 n. 165 e dell'art. 415 bis c.p.p. in relazione all'art. 12 delle preleggi».

Premesso che l'Azienda aveva proposto reclamo incidentale solo in via subordinata, rileva la ricorrente che lo stesso non doveva essere esaminato dalla Corte territoriale, avendo la stessa respinto l'impugnazione principale che tendeva a far dichiarare la tardività della sanzione.

Ribadisce poi che i termini non potevano decorrere dalla conoscenza dell'avviso di conclusione delle indagini ex art. 415 bis cod. proc. pen. che non fa acquisire all'indagato la qualità di imputato ed essendo un atto del Pubblico Ministero che precede l'esercizio dell'azione penale non prova ancora che siano stati acquisiti significativi elementi di responsabilità a carico del lavoratore.

2. Vanno trattati congiuntamente i primi tre motivi di ricorso, con i quali l'Azienda addebita, in sintesi, alla Corte territoriale di avere escluso la legittimità del licenziamento intimato a XXXXXXXXXXXX muovendo da un'errata interpretazione della disciplina legale e contrattuale applicabile alla fattispecie.

E' infondata l'eccezione di inammissibilità delle censure, formulata dal controricorrente a detta del quale il ricorso si limiterebbe a contestare la valutazione delle risultanze di causa, riservata al giudice del merito e non sindacabile in sede di legittimità.

La giurisprudenza di questa Corte è consolidata nell'affermare 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. 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 Cass. 12.9.2016 n. 17921).

In tema di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, poi, si è da tempo affermato che spetta unicamente al giudice del merito accertare se i fatti addebitati al lavoratore rivestano il carattere di negazione degli elementi fondamentali del rapporto ed in specie di quello fiduciario e siano tali da meritare il recesso con preavviso.

E' stato, però, precisato che il giudizio espresso sulla gravità dell'infrazione del lavoratore disciplinarmente sanzionata, in quanto fondato su una norma di legge che si limita ad indicare

un parametro generale di contenuto elastico, presuppone un'attività di interpretazione giuridica e non meramente fattuale della norma stessa, attraverso la quale si dà concretezza alla parte mobile della disposizione per adeguarla ad un determinato contesto storico - sociale.

Detto giudizio di valore svolge una funzione integrativa delle regole giuridiche e, quindi, è soggetto al controllo della Corte di legittimità perché le specificazioni del parametro normativo hanno natura giuridica e la loro disapplicazione è deducibile in sede di legittimità come violazione di legge (cfr. in relazione al licenziamento per giustificato motivo soggettivo Cass. n. 17093/2011; in tema di licenziamento per giusta causa si rimanda fra le più recenti a Cass. n. 985/2017 e a Cass. n. 18715/2016).

Il discrimine tra giudizio di fatto e giudizio di diritto va, dunque, individuato tenendo conto della distinzione tra «ricostruzione storica (assoggettata ad un mero giudizio di fatto) e giudizi di valore, sicché ogniqualvolta un giudizio apparentemente di fatto si risolve, in realtà, in un giudizio di valore, si è in presenza d'una interpretazione di diritto, in quanto tale attratta nella sfera d'azione della Corte Suprema" (Cass. n. 6501/2013, richiamata da Cass. n.4125/2017).

Esula, pertanto, dal vizio di cui all'art. 360 n. 5 cod. proc. civ. e ricade nella diversa ipotesi della falsa applicazione di norme di diritto la censura con la quale, in tema di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, si addebiti alla sentenza impugnata di avere escluso la gravità dell'inadempimento sulla base di un'errata interpretazione della disciplina di legge e di contratto e si assuma che la condotta, ricostruita nei termini indicati dal giudice del merito, è idonea a giustificare il recesso dal rapporto, perché riconducibile alla nozione legale di giustificato motivo soggettivo, come enunciata dalla Corte di legittimità.

3. Dal combinato disposto degli artt. 2119 cod. civ., 1 e 3 della legge n. 604/1966 si desume che è ammessa la prosecuzione del rapporto nel periodo di preavviso per il licenziamento per giustificato motivo soggettivo, mentre, per il licenziamento per giusta causa, il rapporto di lavoro viene immediatamente estinto, non essendo consentita la sua prosecuzione "neppure provvisoria".

Non sussistono differenziazioni qualitative fra i due diversi tipi di licenziamento disciplinare, perché il profilo distintivo attiene alla gravità della violazione contrattuale

addebitata al dipendente, che è minore nell'ipotesi tipizzata dall'art. 3 della legge n. 604/1966, pur essendo entrambe le fattispecie accomunate dalla necessità che la sanzione espulsiva sia fondata su inadempimenti contrattuali di entità tale da ledere il vincolo fiduciario posto a fondamento del rapporto, minando l'affidamento che il datore di lavoro deve poter riporre sulla futura correttezza dell'adempimento della prestazione lavorativa.

La fiducia, infatti, è fattore che condiziona la permanenza del vincolo contrattuale e può avere un'intensità differenziata a seconda della funzione, della natura e della qualità del singolo rapporto, della posizione delle parti, dell'oggetto delle mansioni e del grado di affidamento che le stesse esigono (cfr. fra le più recenti Cass. n. 14319/2017), elementi, questi, che devono essere tutti apprezzati dal giudice di merito, perché la valutazione sulla gravità dell'inadempimento e sulla proporzionalità della sanzione rispetto all'addebito contestato deve essere espressa tenendo conto, da un lato, dei profili oggettivi e soggettivi della condotta, dall'altro delle caratteristiche proprie del rapporto in relazione al quale va valutata la possibilità o meno della prosecuzione.

Dal principio di carattere generale, che valorizza le peculiarità proprie del singolo rapporto, discende che nell'ambito del lavoro dirigenziale anche la nozione di giustificato motivo soggettivo, al pari di quella di giusta causa, risente dell'investimento di fiducia fatto dal datore di lavoro sulla correttezza dell'operato del dirigente, al quale siano stati attribuiti compiti di impulso, coordinamento e controllo della struttura dallo stesso diretta, sicché il vincolo fiduciario può risultare irrimediabilmente compromesso ogniqualvolta la condotta contestata porti fondatamente a dubitare sull'esatto futuro adempimento di detti compiti.

Nell'ambito dell'impiego pubblico contrattualizzato, inoltre, il dirigente, tenuto ad osservare le leggi e ad adempiere le funzioni pubbliche «con disciplina ed onore» (art. 54 Cost.), partecipa alla realizzazione degli obiettivi imposti alle amministrazioni pubbliche dall'art. 97 Cost., sicché il vincolo fiduciario riposa anche sulla capacità del dirigente di assicurare la legalità, l'imparzialità e il buon andamento dell'azione amministrativa (cfr. Cass. n. 14773/2017).

4. La Corte territoriale ha espresso il giudizio sulla gravità dell'inadempimento e sulla

proporzionalità della sanzione discostandosi dalle specificazioni sopra richiamate, che hanno natura giuridica, ricorrendo a parametri incongrui e fondando la pronuncia su una lettura parziale delle clausole contrattuali.

Palesamente errata è la decisione nella parte in cui valorizza, per escludere la gravità dell'inadempimento, la circostanza che sia stato consentito al Xxxxxxx di continuare a svolgere le proprie mansioni in pendenza del processo penale e, poi, del periodo di preavviso.

Il giustificato motivo soggettivo si caratterizza rispetto alla giusta causa in quanto ravvisabile in presenza di condotte che, seppure idonee a ledere il vincolo fiduciario, per la loro minore gravità, non legittimano l'interruzione immediata del rapporto e, quindi, sono compatibili con la momentanea prosecuzione dello stesso.

Il percorso argomentativo seguito dalla Corte territoriale finisce per negare alla radice la stessa configurabilità del licenziamento per giustificato motivo soggettivo, perché di fatto ritiene la gravità dell'inadempimento che giustifica la risoluzione del rapporto incompatibile con il protrarsi, sia pure momentaneo, della prestazione lavorativa.

4.1. Analoghe considerazioni vanno espresse in merito alla valorizzazione del mancato ricorso alla sospensione cautelare facoltativa che, di per sé, non può fare escludere che le condotte contestate siano di gravità tale da legittimare la sanzione espulsiva.

La sospensione facoltativa, infatti, in quanto misura cautelare e non disciplinare, trova la sua ratio nella necessità di tutelare la "credibilità dell'amministrazione presso il pubblico, cioè il rapporto di fiducia dei cittadini verso l'istituzione, che può rischiare di essere incrinato dall'ombra gravante su di essa a causa dell'accusa da cui è colpita una persona attraverso la quale l'istituzione opera" (Corte Cost. n. 206/1999). La stessa implica una valutazione discrezionale della Pubblica Amministrazione che deve tener conto, non solo della gravità dei fatti per i quali si procede in sede penale, ma anche dell'opportunità di affrontare l'alea insita nella misura cautelare, posto che quest'ultima potrebbe rivelarsi non giustificata all'esito del procedimento disciplinare.

Si tratta, quindi, di una valutazione sotto più aspetti non coincidente con quella che si esprime al momento dell'irrogazione della sanzione, sia perché rispetto a quest'ultima la

misura persegue una diversa finalità, sia in quanto la sospensione interviene "nel corso" del processo penale o disciplinare, ossia in un momento anticipato rispetto all'accertamento della condotta nei suoi profili oggettivi e soggettivi.

4.2. La Corte territoriale ha ritenuto che i fatti addebitati al Xxxxxx integrassero un comportamento negligente, come tale sanzionabile con la sola sospensione dal servizio ai sensi dell'art. 8 del CCNL 6.5.2010 per la dirigenza sanitaria, ma detta qualificazione non tiene conto dell'accertamento effettuato in sede penale, posto che il delitto di cui all'art. 479 cod. pen., in relazione al quale era stata applicata la pena ex art. 444 cod. proc. pen., presuppone necessariamente la volontarietà della dichiarazione falsa, ossia la consapevolezza del suo carattere non veritiero. L'ordinamento, infatti, esclude ogni rilevanza penale del falso documentale colposo, dovuto, cioè, a leggerezza o a negligenza, sicché, in tanto il pubblico ufficiale è perseguibile ai sensi del richiamato art. 479 cod. pen., in quanto risulti accertato anche il dolo generico che deve necessariamente sorreggere la falsità (Cass. pen. n. 30862/2015).

4.3. L'art. 8 del CCNL 6.5.2010, nel prevedere il licenziamento senza preavviso in relazione a «gravi fatti illeciti di rilevanza penale», non esclude che la commissione di un delitto, pur se privo della gravità che legittima il recesso per giusta causa, possa essere posta a fondamento del licenziamento con preavviso, giacché la disposizione contrattuale contiene anche un rinvio di carattere generale alla disciplina dettata in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo (comma 11) e prevede che «le mancanze non espressamente previste dai commi da 4 a 8 e dal comma 11 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 6...».

A sua volta l'art. 6, affermato che il dirigente è tenuto ad operare nel costante rispetto del Codice di Comportamento ed a garantire la migliore qualità del servizio, precisa che lo stesso deve «assicurare il rispetto della legge....e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti ...» (comma 3 lett. a) e «sovrintendere nell'esercizio del proprio potere direttivo al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello

dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto...»(comma 3 lett. f).

La Corte territoriale, pertanto, nell'esprimere il giudizio sulla gravità dell'inadempimento contestato al Xxxxxxxx , avrebbe dovuto tener conto degli specifici obblighi gravanti sul dirigente, con i quali collide la reiterata formazione di atti pubblici ideologicamente falsi, tra l'altro formati in relazione ai controlli alimentari, ossia ad attività finalizzate a tutelare la salute pubblica.

4.4. In via conclusiva devono essere accolti i primi tre motivi di ricorso e la sentenza impugnata deve essere cassata con rinvio alla Corte di Appello di Venezia, in diversa composizione, che procederà ad un nuovo esame, attenendosi ai principi enunciati nei punti che precedono (da 3 a 4.3) e provvedendo anche sulle spese del giudizio di legittimità.

5. E', invece, inammissibile il quarto motivo perché difetta il necessario interesse all'impugnazione. La Corte territoriale, infatti, pur ritenendo violato il termine di cinque giorni per la trasmissione degli atti all'UPD, ha escluso che si fosse verificata l'eccepita decadenza dall'esercizio del potere disciplinare, sicché rispetto a detto capo della decisione non è configurabile soccombenza dell'Azienda Sanitaria.

L'accoglimento dei primi tre motivi di ricorso rende inapplicabile l'art. 13, comma 1 quater, del d.P.R. n. 115/2002.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso nei termini di cui in motivazione, cassa la sentenza impugnata e rinvia anche per le spese alla Corte di Appello di Venezia in diversa composizione.

Roma, così deciso nella camera di consiglio del 7 marzo 2018