



TRIBUNALE DI ROMA
3° SEZIONE LAVORO - V.le G. Cesare n. 54

Il giudice designato dott.ssa Tiziana Orru

all'udienza del 10/11/2022 celebrata con rito di cui all'art. 221, co. 4 L. 77/2020
nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. 6373/2022:

tra

,
, tutti con l'avv. IVELLA FRANCESCO SAVERIO e
ASTUTO MARIA

Parte ricorrente

contro

ISTITUTO
l'avv. SIMEONE GIUSEPPE e GUIDACE PASQUALE con

Parte convenuta

ai sensi dell'art. 429 c.p.c. ha pronunciato la presente
SENTENZA

OGGETTO: sanzione disciplinare conservativa

CONCLUSIONI: come da scritti in atti

Fatto e diritto

Letto l'art. 111 Cost nella parte in cui afferma il principio di durata ragionevole del processo, principio di cui la redazione della sentenza costituisce segmento processuale e temporale; letto l'art. 132 n. 4 cpc; letto l'art. 118 commi 1 e 2 disp att cpc

-1-

Con atto di ricorso, depositato il 24.02.2022 i dottori
,
e
, tutti dipendenti dell' con qualifica
di dirigente di ricerca, chiedevano di annullare il provvedimento disciplinare con il quale
l'Amministrazione, con decisione del 23/08/2021, aveva comminato la sanzione del
rimprovero scritto nei confronti di tutti i ricorrenti, e al solo dott. anche un'ora
di multa.

A sostegno della richiesta i ricorrenti esponevano che la condotta sanzionata non
avrebbe alcuna rilevanza disciplinare e che il procedimento sarebbe illegittimo per la
violazione del termine ordinatorio posto dall'art. 55 bis, co. 4, del d.lgs. 165/2001.



Instauratosi ritualmente il contraddittorio, si costituiva tempestivamente in giudizio l'Istituto , contestando la fondatezza delle avverse pretese.

La causa, istruita con la sola produzione di documenti, veniva discussa e decisa all'odierna udienza, mediante lettura della presente sentenza con motivazione contestuale.

-2-

Il ricorso appare fondato su ragioni tali da consentirne l'accoglimento.

Prima di esaminare il merito della vicenda è necessario evidenziare la ritualità del procedimento disciplinare che ha colpito i ricorrenti.

In particolare non risulta alcuna violazione del termine di dieci giorni di cui all'art. 55 bis, co. 4, d.lgs.165/2001 né delle norme regolamentari richiamate dai ricorrenti dovendosi interpretare la norma secondo i recenti indirizzi della Corte di Cassazione (cfr per tutte *Cass. 06/10/2022, n.29142: In tema di illeciti disciplinari nel pubblico impiego privatizzato, anche dopo le modifiche apportate dal d.lgs. n. 75 del 2017 (cd. legge "Madia") all'art. 55 bis del d.lgs. n. 165 del 2001, la violazione del termine (ora di dieci giorni) per la trasmissione degli atti dal responsabile del servizio all'ufficio per i procedimenti disciplinari non comporta la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, a meno che ne risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente; ne consegue che il richiamo della norma al principio di tempestività va inteso nel senso che anche la rilevanza di eventuali violazioni del termine per la trasmissione degli atti va misurata in ragione della violazione del diritto di difesa, tenendosi conto che il pregiudizio rispetto a quest'ultimo è di regola più probabile quanto più ci si allontani nel tempo dal momento dei fatti.*

Nel caso in esame risulta dall'esame degli atti e dei documenti che i ricorrenti hanno esercitato il proprio diritto di difesa senza alcuna compromissione.

-3-

Nel merito si osserva che i ricorrenti sono stati sanzionati per la violazione di cui all'art. 3 comma 3 del codice di comportamento DPR 62/2013¹ nonché dell'art. 13, comma 3, lett. b) del CCNL 2016- 2018 ² in quanto dalla documentazione assunta e dai rilievi

¹ 3. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

² Art. 13 Codice disciplinare (CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018) ... 3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per: a) inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi collegiali,



effettuati appariva che i dottori avevano sottoscritto la nota inoltrata al Ministero dell'Università e della Ricerca facendone proprio il contenuto. *Tale condotta, per come espressa nei contenuti della nota, appare lesiva dell'immagine della Presidenza che si sostanzia nel Prof. _____, nell'esercizio delle sue funzioni, nonché degli organi politico/gestionali dell' _____ la cui immagine potrebbe essere verosimilmente opacizzata.*

In particolare, stando alla lettera di contestazione, il comportamento dei ricorrenti sarebbe sanzionabile per i seguenti motivi: *E', infatti, indubbio che specificare a un Ministro e comunque a chiunque debba prendere una decisione se rinnovare o meno un incarico di vertice esponendo che, durante la Presidenza del Prof. _____, si sarebbero "succeduti episodi preoccupanti" denunciati "dagli organi di stampa", da "interrogazioni parlamentari" e anche "oggetto di indagini da parte della Magistratura", senza specificare in dettaglio le questioni oggetto di tali denunce (a parte le interrogazioni) fa sorgere quantomeno dei dubbi in capo al valutatore determinando di fatto una distorsione sia nei confronti della Presidenza, sia "dell'immagine dell'amministrazione" (Violazione art. 3 comma 3 del codice di comportamento DPR 62/2013). Ugualmente, i firmatari della nota al MUR, "assolutamente necessario ed urgente che con la nuova Presidenza venga dato un forte segnale di discontinuità". Quest'ultima frase, come a tutti noto, in politichese, significa cambiare il soggetto a cui conferire la Presidenza, rappresentando così da sè un indubitabile cambiamento; se poi si aggiunge il fatto che alcuni dei firmatari, risultavano tra i candidati alla Presidenza, quantomeno appare inopportuna la nota al Ministro che selezionerà poi il candidato alla Presidenza _____, tra quelli aventi i migliori requisiti professionali e personali (pur constatando che poi il Ministro dell'Università e della Ricerca ha individuato proprio il Prof. _____ quale nuovo Presidente dell' _____, succedendo di fatto a sè stesso e smentendo l'inopportunità della riproposizione della stessa Presidenza evocata dalla nota inoltrata al MUR tra i cui firmatari è presente la _____). Altresì, per correttezza nei confronti di superiori o di terzi a dir si voglia, sarebbe stato opportuno che la richiesta di colloquio con il Ministro o funzionario delegato fosse stata posta alla presenza del Presidente chiamato in causa o terzo, ovvero con altro rappresentante istituzionale _____, potendosi così svolgere ogni utile contraddittorio finalizzato a dissipare ogni eventuale rilievo posto. Così come l'azione svolta (nota inoltrata al MUR) in un particolare momento temporale in cui è in corso la fase valutativa orientata alla selezione del candidato Presidente, per un profilo di correttezza, appare opportuno doversi astenersi da azioni potenzialmente distorsive (Violazione art. 13, comma 3, lett. b del CCNL 2016-2018).*

Ai fini di una migliore comprensione della vicenda appare necessario riportare il contenuto della lettera inviata il 14.02.2021 alla Ministra Messa poiché essa rappresenta il fulcro della condotta contestata: "*Gentile Ministra Messa, voglia innanzitutto gradire le nostre felicitazioni per il Suo nuovo incarico, insieme ai migliori auguri a Lei ed al nuovo Governo. Siamo cinque sismologi, tutti Dirigenti di Ricerca 'anziani' dell'Istituto _____, avendo ricoperto anche incarichi di responsabilità nell'ente. Con questa lettera vorremmo rappresentarLe la grave situazione in cui versa il nostro Istituto da almeno quattro anni. La presidenza*

anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001; **b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;**



del Prof. _____, che si è conclusa alla mezzanotte del 14 febbraio u.s., è stata sempre problematica: ad esempio, nell'autunno del 2018 due di noi, che ricoprivano rispettivamente le importanti cariche di di Direttore del Dipartimento _____ (D. _____) e di RPCT (Responsabile della Trasparenza ed Anticorruzione, G. _____), hanno ritenuto di doversi dimettere dai rispettivi incarichi, per questioni che in parte sono state oggetto di esposti alla Magistratura e di segnalazioni all'ANAC. Durante tutto il quadriennio si sono succeduti episodi preoccupanti, spesso denunciati anche dagli organi di stampa e da interrogazioni parlamentari (si veda l'Appendice), alcuni dei quali sono attualmente oggetto di indagini da parte della Magistratura, con esiti potenzialmente molto dannosi per l'immagine dell'_____. In più occasioni il Prof. _____ si è posto quasi in competizione con i ricercatori da lui presieduti, sovente esponendo tesi scientifiche che vengono respinte dalla maggioranza dei ricercatori, inclusi i colleghi stranieri. Questa condotta ha portato anche a una progressiva frantumazione della compagine scientifica dell'ente, a partire dalla sistematica esautorazione e marginalizzazione di quei Dirigenti di Ricerca che hanno contribuito alla crescita dell'_____ negli ultimi tre decenni. Il caso più grave riguarda le sue critiche quasi ossessive al modello di pericolosità sismica MPS04, un importante prodotto dell'_____ che fa da substrato alle Norme Tecniche per le Costruzioni emanate dal Consiglio Superiore dei Lavori Pubblici: un tema sul quale peraltro il Prof. _____ non ha alcuna competenza specifica. Tali critiche sono state bollate come pretestuose e irricevibili da quasi tutta la comunità sismologica nazionale, inclusa la componente accademica, e rappresentano un atto potenzialmente gravido di conseguenze per le istituzioni, visto che le norme criticate sono parte di una legge dello Stato. Per non appesantire questa lettera alleghiamo come appendice una piccola parte del materiale (articoli sui media, interrogazioni parlamentari) che descrive alcuni di questi episodi. Tratteremo qui brevemente solo l'ultimo, inquietante episodio di cui siamo venuti a conoscenza pochi giorni fa, in seguito alla pubblicazione della sentenza sul primo processo che è stato avviato per stabilire le eventuali concause di alcuni dei crolli verificatisi ad Amatrice in seguito al tragico terremoto del 24 agosto 2016. La questione ha risvolti inquietanti, e cadrà verosimilmente sotto l'attenzione degli organi di vigilanza a vari livelli. Siamo infatti venuti a conoscenza dai media che su richiesta degli avvocati difensori di alcuni degli imputati, il Prof. _____ ha prodotto una relazione tecnica favorevole a detti imputati, firmandola come "presidente dell'_____", senza dividerla né con il CdA, né tantomeno con i ricercatori coinvolti disciplinarmente. Nella relazione tra l'altro ribadiva che l'attuale normativa antisismica è inadeguata a proteggere anche gli edifici costruiti oggi, invadendo platealmente il campo delle strutture dello Stato deputate ad elaborare ed aggiornare tale normativa e creando una sorta di "paradosso istituzionale". La vicenda è chiaramente descritta in uno scambio di messaggi email in cui uno di noi (GV) chiedeva espressamente spiegazioni dell'accaduto al Prof. _____: riteniamo più semplice allegare tale scambio (in Appendice), che si chiarisce e commenta da solo. In molti comunque riteniamo che le considerazioni tecnico-scientifiche formulate dal Prof. _____ nella sua relazione siano grossolanamente errate. Per concludere, non volendo abusare della Sua attenzione, riteniamo assolutamente necessario ed urgente che con la nuova Presidenza venga dato un forte segnale di discontinuità. L'_____, infatti, come Lei certamente sa, è un elemento fondante del Sistema Nazionale di Protezione Civile, oltre ad essere un prestigioso ente di ricerca con una produttività molto elevata; ma ha bisogno di una guida che valorizzi nuovamente le competenze dei ricercatori più esperti e meritevoli, ascoltandoli nel contesto di un dibattito scientifico costruttivo. Restiamo a Sua disposizione, eventualmente anche per illustrare in dettaglio a Lei o ai suoi collaboratori le problematiche fin qui solo accennate. Un cordiale saluto e buon lavoro,



Dirigenti di

Ricerca dell'

La lettera, sottoscritta da tutti i ricorrenti, è stata inviata via mail all'indirizzo istituzionale personale della Ministra e all'indirizzo istituzionale della sua segreteria e dell'Ufficio di gabinetto dal dott. che, per questo solo fatto, ha ricevuto la sanzione aggiuntiva della multa di un'ora.

-4-

In termini generali, ma utili a definire il presente contenzioso, il Tribunale osserva che sul tema del diritto di critica del lavoratore nell'ambito del rapporto di lavoro la giurisprudenza di legittimità ha affermato principi ormai consolidati (v. da ultimo Cass. 1379 del 2019 con ampi riferimenti ai precedenti).

Il diritto di critica trova fondamento nella nostra Costituzione che, all'art. 21, riconosce a tutti il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione. Lo Statuto dei lavoratori, art. 1, riafferma "il diritto dei lavoratori, nei luoghi in cui prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero", e la necessità di contemperare tale libertà col rispetto dei principi della Costituzione e delle norme dello Statuto medesimo.

Nel rapporto di lavoro, l'esercizio del diritto di critica nei confronti del datore di lavoro deve essere contemperato col dovere di fedeltà posto dall'art. 2105 c.c., a carico dei lavoratori, oltre che con il rispetto dei generali canoni di correttezza e buona fede nell'esecuzione del rapporto.

A partire dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 1173 del 1986 la giurisprudenza ha individuato regole volte a contemperare il diritto stabilito dall'art. 21 Cost., con altri diritti concernenti beni di pari rilevanza costituzionale, tra i quali, in particolare, i diritti della personalità all'onore ed alla reputazione, stabilendo che: "Il comportamento del lavoratore, consistente nella divulgazione di fatti ed accuse, ancorché vere, obiettivamente idonee a ledere l'onore o la reputazione del datore di lavoro, esorbita dal legittimo esercizio del diritto di critica, quale espressione del diritto di libera manifestazione del proprio pensiero, e può configurare un fatto illecito, e quindi anche consentire il recesso del datore di lavoro ove l'illecito stesso risulti incompatibile con l'elemento fiduciario necessario per la prosecuzione del rapporto, qualora si traduca in una condotta che sia imputabile al suo autore a titolo di dolo o di colpa, e che non trovi, per modalità ed ambito delle notizie fornite e dei giudizi formulati, adeguata e proporzionale giustificazione nell'esigenza di tutelare interessi di rilevanza giuridica almeno pari al bene oggetto dell'indicata lesione".

La giurisprudenza successiva ha quindi specificato i limiti di contenenza formale e sostanziale del legittimo esercizio del diritto di critica, legati rispettivamente alla rilevanza costituzionale dei beni che si intende tutelare attraverso la critica e alla veridicità dei fatti e alla correttezza del linguaggio adoperato (v. Cass. n. 21362 del 2013; n. 29008 del 2008; n. 23798 del 2007; n. 11220 del 2004; più recentemente, Cass. n. 5523 del 2016; n. 19092 del 2018; n. 14527 del 2018; n. 18176 del 2018).



Di particolare rilievo, ai fini di causa, è la giurisprudenza formatasi sulla condotta del lavoratore che denunci all'autorità giudiziaria o amministrativa fatti di reato o illeciti amministrativi commessi dal datore di lavoro.

Con plurime decisioni (v. Cass. n. 25799 del 2019; n. 22375 del 2017; n. 4125 del 2017; n. 996 del 2017; n. 14249 del 2015; n. 8077 del 2014; n. 6501 del 2013) si è affermato che la denuncia di fatti di potenziale rilievo penale accaduti in azienda non possa di per sé integrare giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento, a condizione che non emerga il carattere calunnioso della denuncia medesima, che richiede la consapevolezza da parte del lavoratore della non veridicità di quanto denunciato e, quindi, la volontà di accusare il datore di lavoro di fatti mai accaduti o dallo stesso non commessi, e purché il lavoratore si sia astenuto da iniziative volte a dare pubblicità a quanto portato a conoscenza delle autorità competenti.

Si è infatti escluso che l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., così come interpretato dalla Corte di Cassazione in correlazione con i canoni generali di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., possa essere esteso sino a imporre al lavoratore di astenersi dalla denuncia di fatti illeciti che egli ritenga essere stati consumati all'interno dell'azienda, giacché in tal caso si correrebbe il rischio di scivolare verso - non voluti, ma impliciti - riconoscimenti di una sorta di "dovere di omertà" (ben diverso da quello di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c.) che, ovviamente, non può trovare la benché minima cittadinanza nel nostro ordinamento (Cass. n. 4125 del 2017; n. 6501 del 2013). Ciò sul rilievo che lo Stato di diritto attribuisce valore civico e sociale all'iniziativa del privato che solleciti l'intervento dell'autorità giudiziaria di fronte alla violazione della legge penale, e, sebbene ritenga doverosa detta iniziativa solo nei casi in cui vengono in rilievo delitti di particolare gravità, guarda con favore alla collaborazione prestata dal cittadino, in quanto finalizzata alla realizzazione dell'interesse pubblico alla repressione dei fatti illeciti.

Da tali considerazioni discende l'affermazione secondo cui l'esercizio del potere di denuncia, riconosciuto dall'art. 333 c.p.p., non può essere fonte di responsabilità, se non qualora il privato faccia ricorso ai pubblici poteri in maniera strumentale e distorta, ossia agendo nella piena consapevolezza della insussistenza dell'illecito o della estraneità allo stesso dell'incolpato (si rimanda a Cass. pen. n. 29237 del 2010 e, quanto alla responsabilità civile, fra le più recenti a Cass. n. 11898 del 2016). La esenzione da responsabilità, anche nei casi di colpa grave, si giustifica considerando che la collaborazione del cittadino, che risponde ad un interesse pubblico superiore, verrebbe significativamente scoraggiata ove quest'ultimo potesse essere chiamato a rispondere delle conseguenze pregiudizievoli prodottesi a seguito di denunce che, sebbene inesatte o infondate, siano state presentate senza alcun intento calunnioso.

Proprio la presenza e la valorizzazione di interessi pubblici superiori porta ad escludere che nell'ambito del rapporto di lavoro la sola denuncia all'autorità giudiziaria di fatti astrattamente integranti ipotesi di reato, possa essere fonte di responsabilità disciplinare e giustificare il licenziamento per giusta causa, fatta eccezione per l'ipotesi in cui l'iniziativa sia stata strumentalmente presa nella consapevolezza della insussistenza del fatto o della assenza di responsabilità del datore. Perché possa sorgere la responsabilità disciplinare non basta che la denuncia si riveli infondata e che il procedimento penale venga definito



con la archiviazione della "notizia criminis" o con la sentenza di assoluzione, trattandosi di circostanze non sufficienti a dimostrare il carattere calunnioso della stessa.

Nei precedenti citati si è specificato che, a differenza delle ipotesi in cui è in discussione l'esercizio del diritto di critica, in caso di denuncia penale (o amministrativa) presentata dal lavoratore nei confronti del datore di lavoro "non rilevano i limiti della continenza sostanziale e formale, superati i quali la condotta assume carattere diffamatorio, e, quindi, può avere rilevanza disciplinare, giacché ogni denuncia si sostanzia nell'attribuzione a taluno di un reato, per cui non sarebbe logicamente e giuridicamente possibile esercitare la relativa facoltà senza incolpare il denunciato di una condotta obiettivamente disonorevole e offensiva della reputazione dell'incolpato" (Cass. n. 22375 del 2017; Cass. n. 4125 del 2017; Cass. n. 15646 del 2003 cit.; Cass. pen. n. 29237 del 2010).

Nel tracciare un equo componimento dei diversi beni di rilievo costituzionale, la giurisprudenza di legittimità ha stabilito che l'esercizio del diritto di libera manifestazione del pensiero, sia che si realizzi attraverso l'espressione di critiche, purché nei limiti di continenza formale e materiale tracciati, e sia che si traduca nella denuncia alle autorità competenti di fatti illeciti, di rilievo penale o amministrativo, purché non di carattere calunnioso, non possa di per sé costituire giusta causa o giustificato motivo di licenziamento. L'obbligo di fedeltà imposto al lavoratore non può spingersi fino al punto da comprimere, oltre i limiti sopra individuati, l'esercizio del diritto tutelato dall'art. 21 Cost., e dallo Statuto dei lavoratori, art. 1. (in questi termini Cass. sez. lav. - 31/05/2022, n. 17689)

-5-

La fattispecie oggetto di causa presenta alcune peculiarità, rispetto ai casi oggetto delle precedenti pronunce, legate alla qualifica dei lavoratori come dirigenti di ricerca dell'Istituto, con le implicazioni che da ciò discendono, per le responsabilità connesse e dipendenti dalla specifica professionalità rivestita ed in particolare dal rilievo che può assumere in tali casi il diritto al dissenso quale meccanismo di esonero dalla responsabilità.

Il dissenso è, letteralmente, la mancanza di consenso. Il termine descrive, in senso atecnico, la condizione di chi ha un'opinione o un giudizio diverso rispetto ad altri.

Il dissenso, quale manifestazione di volontà, non coincide con le critiche, sebbene il diritto al dissenso possa svolgersi attraverso la formulazione di critiche dirette a spiegare le ragioni della divergenza di volontà e fermo, in tal caso, il rispetto dei limiti di continenza formale e sostanziale individuati dalla giurisprudenza.

Dalla lettura della lettera indirizzata alla Ministra si evince chiaramente che il dissenso espresso attraverso le critiche rivolte all'operato del presidente Prof. consistono in argomentazioni che esplicitano le ragioni di un giudizio negativo specificamente collegato a fatti concreti ampiamente descritti e documentati nell'appendice alla lettera stessa (pubblicazioni scientifiche, articoli sui media, interrogazioni parlamentari, messaggi via mail, indagini della magistratura ecc.).



Dovendosi procedere ad una accurata opera di componimento tra l'obbligo di fedeltà - legame fiduciario - del lavoratore ed il diritto di critica, di denuncia e di dissenso al medesimo spettante, deve senz'altro ritenersi che nel caso in esame l'esercizio di tali diritti si avvenuto in maniera ragionevole e non pretestuosa nonché con modalità formalmente corrette.

Come detto la manifestazione della critica all'operato del presidente è avvenuta sulla base di specifici fatti e di argomentazioni fondate su rilievi oggettivi e può pertanto ritenersi svolta in maniera ragionevole e non pretestuosa. La denuncia di tutti i fatti indicati nella lettera è infatti basata su circostanze già di dominio pubblico per essere oggetto di indagini della magistratura, di interrogazioni parlamentari, di articoli di stampa ecc.

Resta perciò del tutto indifferente ai fini disciplinari la manifestazione del dissenso espresso dai ricorrenti nella lettera alla Ministra, in quanto non idoneo nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

Oltre a ciò può senz'altro ritenersi che l'invio della stessa sia avvenuto con modalità assolutamente corrette.

La lettera risulta infatti inviata alla Ministra personalmente e agli indirizzi istituzionali della sua segreteria e del suo Ufficio di Gabinetto.

L'eventuale diffusione della stessa a soggetti estranei dai destinatari non è ovviamente imputabile ai ricorrenti che, in alcun modo hanno dato pubblicità al contenuto della lettera.

Anche la tempistica di invio è irrilevante ai fini disciplinari non essendovi alcuna prova che i ricorrenti abbiano utilizzato il mezzo per scopi privati ovvero per ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

Al contrario, come allegato e dimostrato in giudizio con la produzione documentale di parte ricorrente, risulta che l'iniziativa dei ricorrenti è stata assunta a seguito della pubblicazione sulla stampa quotidiana di notizie di particolare rilevanza riguardanti l'Istituto (cfr. doc. 13) ed in ogni caso a seguito della scadenza del mandato del Prof.

Si osserva inoltre, per come scritto espressamente nella lettera, che l'invio in pendenza della nomina del presidente dell'Istituto, aveva il preciso scopo di manifestare il dissenso dei ricorrenti verso la riconferma del prof. . . . per i precisi fatti e circostanze indicati nella lettera stessa.

Pertanto, resta escluso che i fatti descritti nella lettera di contestazione e di irrogazione della sanzione siano idonei a configurare le violazioni normative contestate, dovendosi



ritenere che in alcun modo il comportamento addebitato ai ricorrenti possa aver arrecato un danno grave all'Amministrazione.

Peraltro l'Istituto, non ha dedotto e offerto di provare in questa sede la sussistenza di un danno grave -essendosi limitato, nella memoria di costituzione, ad affermare che l'immagine dell'Istituto e del suo presidente sarebbe stata compromessa.

Al contrario si osserva che, l'aver inoltrato il contenuto della lettera alla Ministra appare piuttosto un atto finalizzato ad attivare i dovuti controlli sulla eventuale fondatezza dei fatti denunciati e ampiamente circostanziati.

Deve, infine escludersi che il contenuto di quanto indicato nella lettera abbia assunto il valore lesivo dell'onore e della reputazione dell'Istituto e del suo presidente così come prospettati da parte resistente.

Per quanto detto i ricorrenti hanno legittimamente esercitato il diritto di critica nei confronti del datore di lavoro, essendosi limitati a difendere la propria posizione soggettiva, senza travalicare, con dolo o colpa grave, la soglia del rispetto della verità oggettiva con modalità e termini tali da non ledere gratuitamente il decoro del datore di lavoro o del proprio superiore gerarchico e determinare un pregiudizio per l'Istituto (Cass. 8 luglio 2009, n. 16000; Cass. 10 dicembre 2008, n. 29008).

Nel caso di specie, il tenore ed il contenuto della lettera inviata alla Ministra, anche ad una semplice lettura, esclude che i ricorrenti abbiano travalicato i limiti di continenza sostanziale e formale così come individuati dalla giurisprudenza di legittimità più volte richiamata.

Da questo punto di vista, con l'intervento in questione, i ricorrenti hanno legittimamente declinato il proprio diritto di esprimere un parere, circostanziato e specifico, sull'operato del Presidente dell'Istituto.

Del resto, anche a voler considerare tale intervento come esercizio del diritto di critica nei confronti dei propri superiori deve osservarsi come attraverso il richiamo dell'attenzione della Ministra su questioni di interesse generale può ritenersi correttamente sollecitata l'attivazione del potere gerarchico ed organizzativo del datore di lavoro in funzione di un migliore controllo di legittimità sull'operato della propria amministrazione, con ciò di fatto rinnovando il proprio impegno di collaborazione e fedeltà nell'adempimento degli obblighi posti a carico dei ricorrenti dagli artt. 2104 e 2105 c.c..

Per le considerazioni che precedono deve escludersi che le condotte citate nella lettera di contestazione disciplinare siano state idonee a configurare un danno, anche solo potenziale, all'immagine dell'amministrazione di appartenenza.



Per quanto argomentato il ricorso merita accoglimento con conseguente annullamento delle sanzioni disciplinari irrogate ai ricorrenti.

In applicazione del principio stabilito dall'art. 91 c.p.c., parte resistente va condannata al rimborso delle spese processuali sostenute dalla controparte che, tenuto conto del valore e della natura della controversia, dell'importanza e del numero delle questioni trattate, e con speciale riferimento all'attività svolta innanzi al giudice (d.m. D.M. 147/2022) delle spese al 15%, I.V.A. e C.P.A. come per legge.

P.Q.M.

Il giudice del lavoro, visti gli artt. 429 c.p.c, definitivamente pronunciando nella causa in epigrafe, disattesa ogni diversa istanza ed eccezione, dichiara la nullità dei provvedimenti disciplinari irrogati ai ricorrente con decisione del 23/08/2021 e condanna l'Istituto al pagamento delle spese di lite liquidate in complessivi euro 5.550,00 per compensi professionali, oltre al rimborso forfetario delle spese al 15%, I.V.A. e C.P.A. come per legge.

Roma, 10/11/2022

Il Giudice
Tiziana Orru

