

Sentenza n. 76/2023, pubblicata il 15 giugno 2022



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Imperia quale Giudice del Lavoro, in persona del dott. Roberto De Martino, ha emesso, a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 22 marzo u.s., la seguente

S E N T E N Z A

ex art. 1 comma 57 L. n. 92/2012, a definizione del procedimento iscritto al n. 377/2017 (già n. 662/2017) R. Gen., vertente

T R A

, rappresentato e difeso dagli avv.ti _____,
con domicilio eletto presso lo studio di quest'ultimo, in Sanremo (IM) –C.so O.
Raimondo n. 117

-OPPONENTE-

E

COMUNE di SANREMO, in persona del Sindaco p.t., rappresentato e difeso
dagli avv.ti _____, con domicilio eletto presso il proprio Ufficio
Legale, in Sanremo -C.so Cavallotti n. 59

avente ad oggetto: impugnazione di licenziamento.

Conclusioni delle parti

Per la parte opponente: *“accertare e dichiarare l'illegittimità, inefficacia e/o nullità del licenziamento intimato dal Comune di Sanremo il 22 gennaio 2016;*

conseguentemente, ordinare la reintegra del Signor _____ nel proprio posto di lavoro, condannando il Comune di Sanremo, in persona del Legale rappresentante pro tempore, al risarcimento del danno commisurato all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e, in ogni caso, in misura non inferiore a cinque mensilità”.

Per la parte opposta: *“a) in via principale, respingere le istanze e domande tutte proposte con il ricorso in opposizione, confermando il provvedimento ex adverso impugnato;*

b) in ogni caso:

in via principale, rigettare integralmente il ricorso, confermando, per quanto di ragione, la legittimità del licenziamento intimato col provvedimento ex adverso impugnato;

in via di denegato subordinate e salvo gravame, dichiarare comunque la risoluzione del rapporto per giustificato motivo;

in via di ulteriore non creduto subordine e salvo gravame, applicare la sanzione non espulsiva massima prevista dalle norme anche di contrattazione collettiva, contestualmente applicando la tutela meramente risarcitoria minima prevista dall'art. 18 l. 300/1970 nel testo novellato dalla l. 92/2012; dedurre comunque l'aliunde perceptum da quanto eventualmente liquidato a titolo di indennità risarcitoria.

Con vittoria di spese, diritti ed onorari di entrambe le fasi di giudizio”.

Esposizione delle ragioni di fatto e diritto della decisione

Con ricorso depositato il 29 maggio 2017, ha proposto opposizione all'ordinanza con cui questo Tribunale aveva respinto, in prima battuta, l'impugnazione del licenziamento intimatogli per giusta causa dal Comune di Sanremo in data 23/1/2016.

Nel reiterare i motivi articolati nella pregressa fase processuale, l'opponente censurava il recesso datoriale sotto i seguenti profili:

- a) tardività della contestazione e del procedimento disciplinare;
- b) violazione dell'art. 55 *bis* comma 4 D. Lgs. n. 165/2001;
- c) inidoneità dei fatti addebitatigli a giustificare una sanzione di carattere espulsivo;
- d) violazione del principio di gradualità/proporzionalità.

La presente opposizione, ad avviso del Giudicante, non è fondata.

Delibando analiticamente le questioni eccepite dal lavoratore, va in primo luogo ribadito, in fatto, che il Comune ebbe a sua disposizione gli atti dell'indagine in questione in seguito ad apposita istanza avanzata nei confronti della Procura della Repubblica di Imperia in data 11/11/2015, per poi formalizzare la contestazione disciplinare solo pochi giorni dopo.

L'odierno opponente ritiene di poter valorizzare, al riguardo, il fatto che la dott.ssa _____, titolare della relativa azione, abbia avuto conoscenza di situazioni suscettibili di approfondimento, sul piano disciplinare, già nell'autunno del 2014 -quando fu nominata ausiliaria di P.G.

Siffatta circostanza, pur vera, è tuttavia priva di pregio giuridico.

In sede di sommarie informazioni rese ex art. 351 c.p.c. in data 2/11/2015, la predetta _____ si limitò a riferire genericamente di avere notato l'abitudine dei dipendenti di trattenersi eccessivamente presso l'atrio del palazzo comunale, ovvero presso il bar interno (cd. bivacchi), nonché di avere appreso solo "indirettamente" di alcuni allontanamenti, indebiti si intende.

Nessun riferimento, al riguardo, è rinvenibile alla posizione peculiare del _____, il quale (come sarà meglio spiegato di seguito) peraltro prestava abitualmente la sua attività in un luogo ben distante dal Palazzo Bellevue.

L'inerzia serbata dall'organo disciplinare fino al novembre 2015 non può quindi essere ricondotta ad una volontà datoriale di tipo abdicativo, proprio

perché, prima di allora, i dati a sua disposizione erano troppo vaghi per articolare una contestazione dotata del necessario carattere di specificità. Tanto più che, secondo il quarto comma dell'art. 55 bis D. Lgs. n. 165/2001, il termine di trenta giorni entro cui l'Ufficio ha l'onere di contestare l'addebito decorre soltanto dal momento in cui lo stesso abbia avuto *“piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare”*.

Sotto altro profilo, il lavoratore ha inteso poi dolersi della partecipazione, reputata indebita, della P.G. inquirente alle attività svolte dall'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ravvisando così una violazione dell'art. 55 bis comma 4 appena citato.

Tale norma, come noto, riserva all'U.P.D. l'iniziativa disciplinare, l'audizione del dipendente e la conclusione del procedimento.

Secondo l'opponente, il coinvolgimento della polizia giudiziaria sarebbe stato nella specie troppo pregnante, concretizzandosi nell'esame delle sue difese in sede disciplinare, così da influire sulla stessa determinazione finale adottata dall'organo incaricato della decisione.

Sul punto, rileva certamente l'istanza rivolta dal Segretario Generale al P.M. in data 30/11/2015, avente ad oggetto una richiesta di supporto, appunto della P.G. interessata, nella fase istruttoria, e in particolare nell'esame delle eventuali controdeduzioni svolte dagli incolpati nei procedimenti disciplinari.

Pur ammettendo che una collaborazione del genere sia stata effettivamente prestata, nonostante il P.M. si sia di fatto limitato ad autorizzare la visione e l'estrazione degli atti del procedimento (come da decreto del 3/12/2015), il Tribunale rileva che tale attività, integrando una sorta di consulenza, non può ritenersi *contra legem*, laddove la norma invocata prescrive che il solo provvedimento conclusivo promani dalla Amministrazione.

Un'invasione "esterna" da parte di altri soggetti, quindi, non è idonea ad inficiare la legittimità del provvedimento conclusivo, a meno che non si tratti di un'influenza così condizionante (di cui però non vi è prova in questo caso) da privare addirittura l'organo disciplinare della sua autonomia decisoria.

Per quanto concerne poi il merito degli addebiti, trattasi di situazioni di varia natura, aventi ad oggetto allontanamenti dal posto di lavoro senza effettuare la relativa timbratura in uscita del cartellino, l'esecuzione di tale timbratura da parte di soggetti terzi, nonché l'omissione della timbratura seguita dalla dichiarazione di orari (in ipotesi) non veritieri.

In due occasioni specifiche, l'allontanamento del lavoratore dalla propria sede istituzionale di servizio è stata constatata *de visu* dalla P.G.: nell'un caso (mattinata del 20/1/2014) mentre lo stesso percorreva via De Bendetti, piazza San Siro, piazza Eroi Sanremesi e via Palazzo, nell'altro (mattinata del

16/5/2014) mentre si intratteneva con alcuni colleghi presso un bar in via Corradi, per circa un quarto d'ora.

In quest'ultimo frangente, viene in rilievo un comportamento indubbiamente non commendevole, ma che non sembra dotato di una valenza antidoverosa pregnante (segnatamente, facendo applicazione di un metro valutativo che non sia ottusamente rigoroso), siccome riconducibile alla consuetudine, largamente diffusa e tollerata ad ogni latitudine, della cd. pausa caffè.

Con riferimento all'altro episodio, cioè quello del 20 gennaio 2014, il Muraglia ha allegato di essere uscito per ragioni di servizio, in particolare al fine di espletare un sopralluogo in piazza Cassini per riscontrare la fondatezza del contenuto di un esposto pervenuto al Comune nei giorni precedenti. In proposito, il teste _____, comandante della Polizia Municipale, ha confermato, in linea generale, che all'odierno opponente capitava di attraversare la zona del centro storico adiacente il mercato annonario per espletare le sue mansioni, segnatamente al fin di verificare l'eventuale presenza di venditori abusivi –cfr. verbale di udienza del 28/4/2021. A fronte di tale circostanza, non può essere affermata la natura abusiva della condotta in esame, ben potendosi configurare l'effettivo adempimento di un'attività d'ufficio.

Ciò nonostante, il Tribunale reputa di ravvisare una serie di episodi, tutti accaduti di domenica, che sono suscettibili di essere posti a carico del lavoratore, nonostante le controdeduzioni dallo stesso opposte.

Trattasi, in particolare, delle giornate del 12 gennaio, 30 marzo, 13 e 27 aprile, nonché dell'11 maggio –sempre del 2014.

In via di premessa, è necessario rilevare che la domenica era la giornata in cui godeva del prescritto riposo settimanale: il dato è del tutto pacifico, avendo lo stesso interessato dedotto che il suo orario si articolava su sei giorni alla settimana, dal lunedì al sabato.

Lo stesso lavoratore ha poi allegato di avere concluso un accordo col proprio Comando che lo autorizzava ad entrare in servizio (e quindi prestare lavoro straordinario) nelle domeniche in cui si teneva il mercato dell'antiquariato, purché vi fosse la necessità di procedere alla rimozione di veicoli –ovviamente posti in un luogo ove la sosta dei medesimi fosse vietata.

La circostanza è stata confermata dal teste , il quale ha precisato che *“doveva fare una ricognizione ... ed entrava in servizio solo se effettivamente c'erano rimozioni da fare, quindi avrebbe dovuto timbrare solo se avesse dovuto rimuovere dei veicoli”* –cfr. verbale di udienza del 21/3/2019.

Nello stesso senso, il teste _____ ha affermato che *“di domenica era di riposo. Tuttavia quando c’era il mercatino lui faceva un sopralluogo e se c’erano dei mezzi da rimuovere entrava in servizio”* –cfr. verbale di udienza del 13/11/2019.

Ed infine, lo stesso comandante _____, dopo avere confermato l’accordo intervenuto tra _____ ed il suo vice _____, ha ribadito che *“ovviamente, in caso di assenza di veicoli da rimuovere, l’attività di _____ non veniva considerata come servizio svolto”* –cfr. verbale di udienza del 28/4/2021.

Alla luce di risultanze così univoche, non può dubitarsi che la presenza in servizio del lavoratore fosse consentita solo in via eccezionale, se, e nella misura in cui, emergesse l’esigenza di procedere alla rimozione di veicoli in sosta.

Con riferimento alla domenica 12 gennaio 2014, l’odierno opponente ha registrato un orario lavorativo, per cui è stato corrispondentemente retribuito, di tre ore esatte, tra le 6,23 e le 9,23. Tuttavia, in quella giornata, la stessa parte ha documentato di avere elevato tre contravvenzioni alle ore 5,45 (quindi ancor prima di entrare in servizio), effettuando una sola rimozione alle ore 6,30 –cfr. allegato n. 12.

Pur considerando i tempi tecnici necessari per completare le operazioni di rimozione, residua comunque un ampio lasso temporale (certamente di oltre due ore) in cui la presenza in servizio resta del tutto immotivata.

Per la domenica 30 marzo 2014, analogamente, ha registrato un orario lavorativo, per cui è stato corrispondentemente retribuito, di oltre quattro ore, tra le 5,56 e le 10,21. Tuttavia, in quella giornata, la parte non ha documentato l'esecuzione di alcuna rimozione e, dagli accertamenti di P.G., risulta soltanto l'irrogazione di due contravvenzioni alle ore 5,30 (quindi prima di entrare in servizio). La presenza attestata nell'occasione deve pertanto ritenersi integralmente immotivata.

Con riferimento alla domenica 13 aprile 2014, l'odierno opponente ha registrato un orario lavorativo, per cui è stato corrispondentemente retribuito, di circa tre ore, tra le 5,58 e le 9,00. Tuttavia, in quella giornata, la stessa parte ha documentato l'irrogazione di due contravvenzioni alle ore 5,45 (quindi ancor prima di entrare in servizio), senza effettuare alcuna rimozione –cfr. allegato n. 16. Anche qui la presenza attestata non è affatto giustificata.

Per la domenica 27 aprile 2014, l'odierno opponente ha registrato un orario lavorativo, per cui è stato corrispondentemente retribuito, di oltre sei ore, tra le 5,57 e le 12,25. Tuttavia, in quella giornata, la stessa parte ha documentato l'irrogazione di una sola contravvenzione, anche a questa alle ore 5,45 (quindi

ancor prima di entrare in servizio), senza peraltro la rimozione del veicolo interessato dalla sanzione. Anche questa attestazione risulta così completamente ingiustificata.

Per quanto concerne poi la giornata dell'11 maggio 2014, viene in rilievo una situazione peculiare, in quanto _____, in occasione della Fiera di Maggio, era stato autorizzato espressamente a prestare servizio straordinario, ma soltanto dalle ore 6,00 alle ore 12,00 –cfr. all. n. 20. Senonché, egli ha proceduto a registrare la sua presenza in servizio, ininterrottamente, dalle 5,01 alle 17,21 –per un totale di oltre 12 ore, a fronte delle sole sei autorizzate. Anche in questo caso, per la parte eccedente, è rinvenibile una situazione non riconducibile all'attività istituzionale del lavoratore.

Una situazione analoga, ossia l'attestazione di un orario di lavoro maggiore rispetto a quello effettivo, è ravvisabile anche per la giornata del 19 marzo 2014, in cui _____ ebbe ad attestare la fine del proprio turno alle ore 19,34. Nell'occasione, dopo l'espletamento del servizio ordinario (concluso alle ore 12,00), egli si recò al poligono di tiro di Savona, insieme ad alcuni colleghi, per la prescritta esercitazione periodica.

Lo stesso opponente allega poi che detta esercitazione terminò alle ore 16,20 e che il gruppo raggiunse il Comando della P.M. circa un'ora e venti minuti dopo, quindi intorno alle 17,40.

A questo punto l'attività lavorativa era ormai esaurita, per cui residuano attestare quasi due ore ulteriori prive di adeguata giustificazione.

L'interessato ha ulteriormente dedotto al riguardo di essersi trattenuto presso il Comando per sostituire il piantone : quest'ultimo, escusso quale teste, ha tuttavia precisato che il restò lì soltanto per una ventina di minuti, il che sposta comunque la fine del suo turno già alle ore 18,00.

Tra l'altro, l'esecuzione della timbratura alle 19,34 in abiti succinti, documentata dalla videosorveglianza, ben si concilia con l'eventualità che il lavoratore fosse rientrato nella sua abitazione già da tempo.

Né appare probante il riferimento alla timbratura in uscita, attestata alle ore 19,00 per i colleghi , e che erano con lui. Invero, il predetto teste , nell'occasione presente, ha affermato che si trattenne al Comando più degli altri colleghi, i quali, di conseguenza, se ne andarono ancora prima delle ore 18,00.

Gli episodi enucleati integrano quindi, ad avviso del Giudicante, altrettante situazioni di falsa attestazione in servizio da parte del dipendente, il quale, in tali frangenti, non era intento ad espletare le proprie mansioni.

Trattasi di condotte abusive reiterate in un arco temporale relativamente ristretto e connotate da particolare gravità, in quanto non solo volontarie, ma addirittura fraudolente, perché consumate mediante la strumentalizzazione della

facoltà di autocertificazione attribuita al dipendente in via fiduciaria. Tanto più che vengono in rilievo situazioni in cui l'attestazione non veritiera "copre" periodi di tempo eccedenti l'orario ordinario, pertanto retribuiti con la maggiorazione percentuale prevista per il compenso del lavoro straordinario; un ulteriore incremento è poi previsto, come noto, per l'attività prestata nelle giornate festive, quali sono le domeniche.

Emerge, di conseguenza, un preciso intento dell'interessato di approfittare del sistema di autoregistrazione della presenza in servizio per conseguire un indebito vantaggio economico, peraltro in misura cospicua.

Tale coefficiente psicologico assume una valenza decisiva, per la sua idoneità a pregiudicare irreversibilmente l'integrità del necessario vincolo fiduciario che deve persistere rispetto al datore di lavoro.

Circa la prospettata sproporzione del provvedimento adottato, rispetto ai fatti, deve ribadirsi che il testo della normativa speciale di riferimento (il primo comma dell'art. 55 *quater* D. Lgs. n. 165/2001) sembra davvero stringente per l'interprete, siccome impone *expressis verbis* la sanzione espulsiva, appunto in caso di falsa attestazione della presenza in servizio, perpetrata mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento, o con altre modalità fraudolente.

Di recente, la materia è stata tuttavia oggetto di una pronuncia della Corte Costituzionale (sent. n. 123/2020), la quale ha scrutinato in senso positivo

la legittimità della disposizione citata, se interpretata in senso coordinato rispetto al principio generale di proporzionalità sancito dall'art. 2106 c.c., così da escludere ogni automatismo sanzionatorio. Il Giudice delle Leggi non ha però mancato di evidenziare come la giurisprudenza di legittimità, quale espressione del cd. diritto vivente, ravvisi nella situazione un'inversione dell'onere della prova, assegnando al dipendente autore del fatto tipizzato l'onere di dimostrare la sussistenza di elementi fattuali, di carattere attenuante o esimente, idonei a superare la presunzione di gravità dell'illecito.

Sotto tale ultimo profilo, tuttavia, l'interessato si è limitato ad allegare il trattamento meno rigoroso che il Comune avrebbe riservato a numerosi altri casi del tutto analoghi. Una deduzione del genere non sembra pertinente, laddove il giudizio di proporzione attiene al rapporto tra l'addebito e la sanzione irrogata, mentre non involge affatto la situazione di soggetti terzi.

Il ricorso in opposizione va, in definitiva, respinto.

Le spese di lite della fase seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo -con la precisazione che lo scaglione di riferimento va individuato in quello che comprende le controversie di valore indeterminabile e di media complessità.

P. Q. M.

a) rigetta l'opposizione;

b) condanna l'opponente a rifondere al Comune di Sanremo le spese processuali, liquidate in complessivi € 6.5000,00 più rimborso spese generali al 15% ed eventuali accessori di legge.

Meta, li 14 giugno 2022.

IL GIUDICE DEL LAVORO

(dott. Roberto De Martino)