

N. 662/2016 R. Gen.

Tribunale di Imperia

IL GIUDICE DEL LAVORO

- a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 1° febbraio 2017;
- esaminati gli atti ed i documenti di causa;

OSSERVA

, già dipendente del Comune di Sanremo con mansioni di agente di Polizia Municipale, ha impugnato ai sensi dell'art. 1 comma 48 L. n. 92/2012 il licenziamento per giusta causa irrogatogli dal datore di lavoro in data 23/1/2016.

Il ricorrente ha inteso censurare detto provvedimento sotto i seguenti profili:

1. tardivo avvio del procedimento disciplinare prodromico, per essersi l'indagine di P.G. conclusa già prima dell'aprile 2015;
2. violazione dell'art. 55 *bis* comma 4 D. Lgs. n. 165/2001, per l'indebita partecipazione allo stesso procedimento disciplinare di soggetti estranei all'Amministrazione -segnatamente, appartenenti alla Guardia di Finanza inquirente;
3. inidoneità dei fatti addebitati a giustificare la sanzione espulsiva a suo carico, anche alla luce del principio di proporzionalità e del metro di giudizio utilizzato dal Comune in casi analoghi.

Ritiene il Giudicante che il ricorso in esame non sia fondato e debba quindi essere disatteso.



Sulla scorta della documentazione prodotta, risulta in primo luogo che il Comune ebbe a sua disposizione gli atti dell'indagine per cui è causa in seguito ad apposita istanza avanzata nei confronti della Procura della Repubblica di Imperia in data 11/11/2015 (doc. n. 10 di parte resistente): solo da questo momento, pertanto, il datore di lavoro è stato in grado di conoscere i fatti in modo adeguatamente dettagliato ed approfondito, ai fini che qui interessano. Siccome la contestazione disciplinare è stata notificata al solo 10 giorni dopo (doc. n. 11 di parte resistente), tale adempimento deve considerarsi indubbiamente tempestivo.

Per quanto concerne poi il paventato coinvolgimento di militari della G.d.F. (quali operatori di P.G.) nell'espletamento dell'attività disciplinare, sia istruttoria che decisoria, occorre evidenziare che trattasi di deduzione, oltre che affatto generica, completamente sfornita di supporto probatorio e che il ricorrente, a ben vedere, nemmeno ha richiesto di dimostrare specificamente.

Passando quindi a delibare il merito della questione, occorre premettere che al lavoratore sono stati contestati episodi di varia natura, segnatamente relativi ad omesse timbrature in uscita, timbrature per interposta persona (colleghi o familiari), nonché timbrature in entrata non seguite dall'inizio effettivo della prestazione lavorativa e comunicazione successiva degli "orari ritenuti più idonei" in seguito a mancata timbratura.

Gli allontanamenti illegittimi intervenuti nelle giornate del 20/1/2014 e del 16/5/2014, per quanto piuttosto circoscritti sotto il profilo temporale, sono stati comprovati in modo adeguato sulla scorta di un'attività di pedinamento svolta dalla P.G. inquirente.



Sono inoltre dotate di rilevante portata indiziaria, a carico del ricorrente, le numerose occasioni in cui la timbratura del suo *badge* è stata effettuata da altri soggetti, in particolare dalla moglie e dalla figlia. Invero, le giustificazioni addotte dall'interessato in proposito sembrano a questo Tribunale decisamente poco convincenti, soprattutto alla luce dello stato dei luoghi desumibile dalla planimetria prodotta –all. n. 11 di parte ricorrente. Da tale documento emerge infatti che l'alloggio della famiglia Muraglia è ubicato dal lato opposto dell'edificio rispetto al dispositivo marcatempo, che, pertanto risulta in posizione più ravvicinata rispetto all'Ufficio del ricorrente: non si comprende per quale ragione pratica questi avrebbe dovuto delegare ai suoi congiunti l'incombente in questione, che comunque il lavoratore è tenuto ad espletare personalmente.

Le stesse timbrature "in abiti succinti", documentate fotograficamente, trovano una plausibile giustificazione logica solo nella prospettiva di un'effettiva mancata entrata in servizio del lavoratore nelle giornate in questione, non a caso tutte festive.

Né, ad ogni buon conto, assumerebbe portata esimente la spiegazione resa in ordine a tali situazioni, oggettivamente anomale, dal lavoratore, il quale ha dedotto che, in tali frangenti, avrebbe timbrato prima di vestirsi, ovvero dopo essersi tolta l'uniforme. In materia, infatti, la giurisprudenza tende ad escludere dal computo dell'orario di lavoro il tempo necessario ad indossare la divisa, qualora allo stesso lavoratore sia consentito, come nella specie, di scegliere le modalità di tempo e di luogo con cui provvedere all'incombenza -cfr. Cass. n. 11828/2013.

Il complessivo quadro istruttorio induce a ritenere il lavoratore responsabile di condotte certamente gravi, in quanto connotate da una



natura non solo dolosa, ma addirittura fraudolenta, nella misura in cui hanno comportato la falsa attestazione di una presenza in servizio per alcuni periodi di tempo. Tale coefficiente psicologico assume una valenza assolutamente pregnante, nel senso di pregiudicare in modo irreversibile l'integrità del necessario vincolo fiduciario che deve persistere rispetto al datore di lavoro.

Tanto più che lo stesso legislatore, con valutazione tipica, ha inteso imporre la sanzione espulsiva in caso di falsa attestazione della presenza in servizio, perpetrata mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento, o con altre modalità fraudolente (art. 55 quater comma 1 D. Lgs. n. 165/2001).

Peraltro, a fronte di una normativa speciale di un tenore così stringente, pare esulare in radice l'applicabilità dell'invocato principio di proporzionalità sancito, in via solo generale, dall'art. 2106 c.c.

Né può attribuirsi valenza di sorta ad un eventuale atteggiamento più *soft* assunto dal Comune in relazione a casi analoghi, od anche più gravi. Invero, la modulazione nell'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro, anche nel settore pubblico (all'esito della sua cd. privatizzazione), integra una facoltà essenzialmente discrezionale, così da non essere sindacabile sotto il profilo della sua legittimità.

Al riguardo, in ogni caso, un'eventuale disparità di trattamento parrebbe più verosimilmente sussistere in ragione del mancato licenziamento di altri dipendenti coinvolti, piuttosto che in relazione alle fattispecie (quale quella presente) in cui il provvedimento espulsivo sia stato effettivamente adottato: ciò in applicazione del rigido criterio valutativo introdotto in materia dal citato art. 55 *quater* comma 1.



Deve conseguentemente escludersi, quanto meno all'esito della delibazione sommaria che caratterizza la presente fase processuale, la fondatezza delle censure mosse dall'istante al provvedimento espulsivo.

Il ricorso va, in definitiva, respinto.

Le spese di procedura seguono la soccombenza e si liquidano (d'ufficio, in assenza di nota) come da dispositivo che segue.

P. Q. M.

- rigetta il ricorso;
- condanna a rifondere alla controparte le spese processuali, liquidate in complessivi €2.500,00 più rimborso spese generali al 15% ed accessori di legge.

Sanremo, li 3 aprile 2017.

IL GIUDICE DEL LAVORO

(dott. Roberto De Martino)

