



TRIBUNALE DI CATANIA
Sezione Lavoro

Il giudice del Tribunale di Catania Valentina M. Scardillo, *in funzione di Giudice del Lavoro*, ha emesso la seguente

ORDINANZA

nel procedimento per ricorso ex art. 1 comma 48 l. 92/2012 iscritto al n. 4147 /2018

promosso da

 rappresentato e difeso dall'avv. DINO CAUDULLO giusta procura in atti

contro

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA , in persona del Ministro in carica, rappresentato e difeso dall' AVVOCATURA DISTRETTUALE DELLO STATO di CATANIA

Il giudice designato,
esaminati gli atti di causa e sciogliendo la riserva assunta;

OSSERVA

In fatto e in diritto

Oggetto del presente vaglio a carattere sommario (cfr, in riferimento a tale connotato Cass. SU 19674/2014) è la legittimità o meno del licenziamento comminato a parte ricorrente dall'amministrazione convenuta con provvedimento comunicato il 2 marzo 2018.

All'uopo il ricorrente, dipendente di ruolo del Ministero resistente quale Funzionario giudiziario in servizio presso la Corte di Appello di Catania, esponeva che con nota del 5 dicembre 2017 prot.166/2017 l'Amministrazione aveva contestato in sede disciplinare i fatti, richiamati *per relationem*, di cui al capo d'imputazione A) della richiesta di rinvio a giudizio emessa nei suoi confronti dalla Procura della Repubblica presso il Tribunale di Catania in data 2 novembre 2017, nell'ambito del procedimento penale n.8902/2017 RGNR, ossia l'aver agito "attestando falsamente la propria presenza in servizio con artifici e raggiri consistenti nell'allontanarsi dal luogo di lavoro per finalità estranee all'ufficio o al servizio per un lasso di tempo totale pari a circa 10 ore (di cui 26' in data 02.05.2017, 41' in data 03.05.2017, 44' in



data 04.05.2017, 50' in data 05.05.2017, 36' in data 08.05.2017, 57' in data 09.05.2017, 39' in data 10.05.2017, 46' in data 11.05.2017, 37' in data 12.05.2017, 39' in data 15.05.2017, 38' in data 16.05.2017, 36' in data 17.05.2017, 42' in data 18.05.2017, 44' in data 19.05.2017), celando tale condotta astenendosi scientemente dal timbrare il badge in uscita e conseguentemente anche al rientro per un totale di quattordici volte nel periodo compreso tra il 02.05.2017 al 22.05.2017 e così traendo in inganno il Ministero di Giustizia circa l'effettivo svolgimento delle mansioni cui era adibito, induceva la predetta amministrazione a corrispondergli euro 125,30 non dovuti"; che, con successiva nota del Dirigente amministrativo della Corte di Appello di Catania del 11 dicembre 2017 prot. int.2967 era stato convocato per essere sentito a difesa; di avere chiesto la sospensione del procedimento disciplinare nelle more della definizione del giudizio penale; che l'amministrazione aveva nondimeno proseguito l'iter disciplinare; di aver rappresentato all'amministrazione quanto segue: "ai fini di una corretta ricostruzione della vicenda, nonché della valutazione della medesima sotto il profilo disciplinare, appare indispensabile tenere nella dovuta considerazione quanto segue. Com'è noto all'Amministrazione e come emerge anche dalla stampa del cartellino segnatempo, nell'ambito del rapporto di lavoro osservo un orario flessibile sia in entrata che in uscita. In particolare, in ingresso, osservo l'orario flessibile dalle 7:30 alle 8:30 ed in uscita dalle 13:30 alle 14:30. Orbene, il conteggio dei minuti sottratti all'effettiva attività lavorativa, per come riportato nella richiesta di rinvio a giudizio, risulta evidentemente errato in quanto non ha tenuto in alcun conto l'orario di timbratura in ingresso nelle giornate lavorative prese in esame, con ciò falsando, sovradimensionandolo, il totale dei minuti in cui mi sarei allontanato dal luogo di lavoro per finalità estranee all'ufficio. Ed invero, dall'esame della stampa del cartellino segnatempo per le giornate di cui trattasi, emerge che ho preso servizio e l'ingresso è stato timbrato, rispettivamente - in data 02.05.2017 alle ore 07,25, quindi 5 minuti prima dell'orario previsto - in data 03.05.2017 alle ore 07,20, quindi 10 minuti prima dell'orario previsto - in data 04.05.2017 alle ore 07,27, quindi 3 minuti prima dell'orario previsto - in data 05.05.2017 alle ore 07,18, quindi 12 minuti prima dell'orario previsto - in data 08.05.2017 alle ore 07,24, quindi 6 minuti prima dell'orario previsto - in data 09.05.2017 alle ore 07,19, quindi 11 minuti prima dell'orario previsto - in data 10.05.2017 alle ore 07,15, quindi 15 minuti prima dell'orario previsto - in data 11.05.2017 alle ore 07,19, quindi 11 minuti prima dell'orario previsto - in data 12.05.2017 alle ore 07,20, quindi 10 minuti prima dell'orario - in data 15.05.2017 alle ore 07,22, quindi 8 minuti prima dell'orario previsto - in data 16.05.2017 alle ore 07,20, quindi 10 minuti prima dell'orario previsto - in data 17.05.2017 alle ore 07,26,



quindi 4 minuti prima dell'orario previsto - in data 18.05.2017 alle ore 07,21, quindi 9 minuti prima dell'orario previsto - in data 19.05.2017 alle ore 07,15, quindi 15 minuti prima dell'orario previsto A fronte del normale orario di servizio, nei giorni in questione sono arrivato in anticipo complessivamente di 2 ore e 15 minuti, che vanno quindi sottratti al totale di 10 ore contestate. A fronte di quanto sopra, appare evidente che il dato riportato nella notizia di reato appare manifestamente falsato, perché non tiene conto dell'anticipo con cui avevo preso servizio nei predetti giorni. In particolare, tenendo conto dell'orario in cui, effettivamente, ho preso servizio nelle giornate in contestazione (in anticipo rispetto al normale orario di ingresso), emerge che i minuti in cui mi sarei allontanato per finalità estranee al lavoro sarebbero da quantificarsi come segue: - 21' in data 02.05.2017 - 31' in data 03.05.2017 - 41' in data 04.05.2017 - 38' in data 05.05.2017 - 31' in data 08.05.2001 - 46' in data 09.05.2017 - 24' in data 10.05.2017 - 35' in data 11.05.2017 - 27' in data 12.05.2017 - 31' in data 15.05.2017 - 28' in data 16.05.2017 - 32' in data 17.05.2017 - 33' in data 18.05.2017 - 29' in data 19.05.2017 Il tutto per un totale di 7 h e 45 min. su 14 giornate lavorative. Inoltre, il predetto calcolo, che tiene conto dell'effettivo arrivo al lavoro, non tiene nemmeno conto della circostanza che in tutte le giornate prese in esame, non ho mai usufruito di ulteriore pausa fino alla timbratura d'uscita delle ore 13:30, lavorando ininterrottamente fino all'orario di uscita. Peraltro, nella contestazione, errata come dianzi evidenziato, nel totale dei minuti fraudolentemente sottratti all'attività lavorativa, non si tiene in ogni caso conto della pausa fisiologica dal lavoro. Invero, esigenze di sicurezza e tutela della persona e della salute del lavoratore impongono specifiche ipotesi di interruzione dall'attività lavorativa, come nel caso di coloro che, nel prestare la propria attività lavorativa, passino molte ore davanti allo schermo di un computer, essendo riconosciuto in questi casi il diritto ad una pausa di 15 minuti ogni 2 ore di lavoro. Quanto sopra solo per evidenziare che nella valutazione del tempo sottratto all'attività lavorativa, ridimensionato nella sua complessiva durata come sopra meglio specificato, non può non tenersi conto della circostanza che nelle giornate lavorative in contestazione non ho fruito di alcuna ulteriore pausa entro le ore 13:30, in quanto sono rimasto ininterrottamente a lavorare nella mia postazione. Da ultimo, rilevo che nel corso di tutta la mia carriera alle dipendenze del Ministero della Giustizia non ho mai subito alcun procedimento disciplinare e che la mia prestazione lavorativa è sempre stata valutata come "più che adeguata" nelle schede di valutazione"; che tuttavia l'amministrazione aveva ugualmente irrogato la sanzione espulsiva, benchè poi, con successiva nota del 19.03.2018 prot.3722, nel trasmettere al Ministero dell'Economia e delle Finanze la richiesta di recupero



del tempo di *"indebito allontanamento dall'ufficio"*, aveva quantificato tale tempo in misura inferiore a quello prospettato dallo stesso ricorrente in sede di procedimento disciplinare, 7 ore e 38 minuti a fronte di 7 ore e 45 minuti, e aveva dato atto che effettivamente il ricorrente all'epoca della contestazione *"era stato autorizzato a svolgere l'orario flessibile (entrata ore 07:30/08:30 – uscita 13:30/14:30) con settimana corta"*; che il licenziamento, tenuto anche conto dell'assenza di precedenti disciplinari e delle valutazioni professionali positive, doveva ritenersi reazione sproporzionata e lesiva del canone di buona fede e correttezza; che l'Amministrazione si era infatti limitata a richiamare la violazione delle norme contrattuali e dell'art.55 *quater* del D.Lvo 165/2001 in maniera meccanica senza considerare il carattere di *extrema ratio* della sanzione espulsiva e senza argomentare circa l'inadeguatezza di una sanzione disciplinare conservativa, nonostante l'entità concreta della violazione e del relativo danno economico arrecato all'Amministrazione, pari -secondo il calcolo effettuato dalla Procura nella richiesta di rinvio a giudizio- al più ad €125,00; che la condotta dell'amministrazione aveva determinato una disparità di trattamento rispetto alle altre colleghe del ricorrente, in particolare nel caso della collega [REDACTED] alla quale era stato contestato allontanamento da lavoro con falsa attestazione per un tempo pari a 2 ore e 42 minuti ed era stata applicata la sospensione di un mese; che per il principio di proporzionalità e parità di trattamento, a fronte di un numero di ore di assenza pari a circa tre volte quello contestato alla collega [REDACTED], al ricorrente avrebbe dovuto essere applicata una sospensione di tre mesi o al massimo di cinque mesi. Concludeva il ricorrente chiedendo la caducazione del licenziamento con le conseguente riparatorie di legge ed eventualmente, ai sensi dell'art.63 TUPI, la rideterminazione della sanzione nel rispetto del principio di proporzionalità a parità di trattamento.

Si costituiva il Ministero convenuto che spiegava difese volte al rigetto del ricorso.

Sentine le parti e concesso termine per il deposito di note difensive la causa veniva riservata per la decisione.

Va osservato come sia del tutto incontestata la condotta oggettiva ascritta al ricorrente, sia pure nel minor tempo di allontanamento dal lavoro sostenuto dal ricorrente e calcolato dalla medesima amministrazione in sede di determinazione del trattamento economico oggetto di ripetizione, anche tenendo conto dell'orario flessibile di cui godeva il lavoratore in questione.

Va altresì osservato come, per costante esegesi interpretativa, la lesione del vincolo fiduciario può prescindere dall'entità del danno conseguito alla condotta del lavoratore, laddove



tale condotta sia in sé di tale gravità da far venir definitivamente meno l'affidamento datoriale nel corretto adempimento delle prestazioni e degli obblighi lavorativi.

Per converso non v'è peraltro dubbio che, per parimenti costante esegesi interpretativa, la definitiva sfiducia datoriale legittimante il licenziamento deve commisurarsi anche alle circostanze del caso concreto, quali il comportamento pregresso del lavoratore e il concreto atteggiarsi dei fatti ivi compreso il danno derivatone.

Nel caso a mano risulta incontestato che il ricorrente non avesse precedenti disciplinari e avesse condotto la propria carriera professionale con valutazioni sempre positive ed è altresì incontestato che il danno patrimoniale concretamente derivato all'amministrazione dalla condotta in oggetto sia stato del tutto esiguo e che ad alcuni colleghi del [REDACTED], come meglio indicati in atti, per la medesima infrazione era stata comminata sanzione conservativa.

Si tratta di elementi che l'amministrazione avrebbe dovuto tenere presenti al momento della determinazione della sanzione disciplinare e che consentono in questa sede di ritenere il licenziamento per cui è causa illegittimo per violazione del principio di proporzionalità, la reazione espulsiva dovendosi sempre improntare al carattere dell'*estrema ratio* a fronte del valore costituzionale del lavoro e dei suoi legami con la tutela fondamentale della persona.

Né alla superiore conclusione è di ostacolo la lettera dell'art. 55 *quater* dlgs 165/2001 richiamato dall'amministrazione nel provvedimento espulsivo, dovendosi a tale norma fornire un'interpretazione costituzionalmente conforme.

Ed infatti come reiteratamente ritenuto dalla Corte di Cassazione in relazione all'art. 55 *quater* citato, sebbene sia in tale norma tipizzata una fattispecie disciplinare astrattamente meritevole di licenziamento (quella delle false attestazioni di presenza in servizio), *deve escludersi la configurabilità in astratto di qualsivoglia automatismo nell'irrogazione di sanzioni disciplinari, specie laddove queste consistano nella massima sanzione, permanendo il sindacato giurisdizionale sulla proporzionalità della sanzione rispetto al fatto addebitato* (Cass. 17259/2016, 17335/2016, 11639/2016, 10842/2016, 1315/2016, 24796/2010, 26329/2008; Cort. Costit. 971/1988, 239/1996, 286/1999). 37. *La proporzionalità della sanzione disciplinare rispetto ai fatti commessi è, infatti, regola valida per tutto il diritto punitivo (sanzioni penali, amministrative) e risulta trasfusa per l'illecito disciplinare nell'art. 2106 c.c., con conseguente possibilità per il giudice di annullamento della sanzione "eccessiva", proprio per il divieto di automatismi sanzionatori, non essendo, in definitiva, possibile introdurre, con legge o con contratto, sanzioni disciplinari automaticamente conseguenziali ad illeciti disciplinari.* 38. *I principi sopra richiamati sono stati affermati anche*



con riguardo all'art. 55 quater (Cass. 17259/2016, 1351/2016), sul rilievo che l'art. 2106 c.c. risulta oggetto di espresso richiamo da parte dell'art. 55 c.2 e sul rilievo che alla giusta causa ed al giustificato motivo fa riferimento il c. 1 dell' art. 55 quater. 39. Va, inoltre, considerato che secondo il consolidato orientamento giurisprudenziale di questa Corte , al quale va data continuità, l'operazione valutativa, compiuta dal giudice di merito nell'applicare clausole generali come quella dell'art. 2119 c.c., e da effettuarsi con riferimento agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla utilità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, al nocumento eventualmente arrecato, alla portata soggettiva dei fatti stessi... (così Cass. 24574/2016; cfr. nel medesimo senso 18858/2016, 10086/2018, 9315/2018).

Il licenziamento va in definitiva annullato con le conseguenze riparatorie previste dall'art. 63 TUPL.

Resta tuttavia fermo il disvalore della condotta incontestatamente posta in essere dal ricorrente e il suo indiscutibile rilievo disciplinare e del resto il ricorrente medesimo ha formulato istanza di eventuale rideterminazione giudiziale della sanzione.

Ai sensi dell'art. 63 dlgs 165/2001 come risultante nel testo vigente a seguito delle modifiche del 2017: *"Il giudice, con la sentenza con la quale annulla o dichiara nullo il licenziamento, condanna l'amministrazione alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non superiore alle ventiquattro mensilità, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.2-bis. Nel caso di annullamento della sanzione disciplinare per difetto di proporzionalità, il giudice può rideterminare la sanzione, in applicazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, tenendo conto della gravità del comportamento e dello specifico interesse pubblico violato".*

Nella specie, tenuto conto degli elementi della condotta come emersi e della reazione datoriale a similari infrazioni poste in essere da colleghi del ricorrente come allegate in atti, questo giudice reputa congrua la sanzione della sospensione dal lavoro per mesi 5.

Sussistono eccezionali ragioni di compensazione delle spese tenuto conto dell'effettiva commissione del fatto ascritto con la conseguente rideterminazione della sanzione disciplinare



in questa sede giudiziale, in situazione riconducibile ad una parziale soccombenza del
ricorrente.

PQM

annulla il licenziamento comminato al ricorrente e per l'effetto condanna il Ministero
convenuto all'immediata reintegra dello stesso nel posto da ultimo occupato e al pagamento di
un'indennita' risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del
trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello
dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non superiore alle ventiquattro mensilita',
con il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dedotto quanto il lavoratore abbia
percepito per lo svolgimento di altre attivita' lavorative e dedotta altresì la retribuzione relativa
al periodo di sospensione dal lavoro di cui appresso;

ridetermina la sanzione per la condotta disciplinare oggetto di causa nella sospensione dal
lavoro e dalla retribuzione per mesi 5;

compensa le spese.

Manda alla cancelleria per la comunicazione della presente ordinanza.

Catania, 18 aprile 2019

Il giudice del lavoro

Valentina Maria Scardillo

