

R. G. n. 3132 /2018

**TRIBUNALE DI TERMINI IMERESE  
IL GIUDICE DEL LAVORO**

sul ricorso ex art.1 commi 48 ss. L.92/2012 proposto da

████████████████████  
(avv.to Paolo Cirasa)

CONTRO

████████████████████  
████████████████████

*a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 16.01.2019 pronuncia la seguente*

**ORDINANZA**

Con ricorso depositato in data 29.10.2018, ██████████ impugnava il licenziamento intimatogli dal comune di ██████████ con nota dell'08.03.2018, perché privo del requisito della specificità della contestazione, per assenza di giusta causa e, comunque, per difetto di proporzionalità e, per l'effetto, chiedeva la reintegrazione nel posto di lavoro e la condanna del comune datore di lavoro al pagamento di tutte le somme dovute a titolo di risarcimento del danno, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, dal giorno del licenziamento fino a quello della reintegrazione; chiedeva, inoltre, in via subordinata, l'applicazione di una sanzione conservativa in luogo di quella irrogata, tenuto conto della gravità della condotta contestata e dello specifico interesse pubblico violato.

Il comune di ██████████ si costituiva in giudizio resistendo alla domanda.

\*\*\*

Sulla mancanza di specificità della contestazione



Il [REDACTED] lamenta, in primo luogo, l'illegittimità del licenziamento intimato sotto il profilo dell'assenza di specificità della contestazione, atteso che la stessa, facendo unicamente riferimento al verbale d'udienza dell'08.02.2018 per la convalida dell'arresto e per il giudizio direttissimo, non avrebbe consentito all'incolpato di individuare con esattezza i fatti contestati.

La doglianza non merita accoglimento.

Premesso che, nel licenziamento per motivi disciplinari, la regola della specificità della contestazione dell'addebito non richiede necessariamente - ove questo sia riferito a molteplici fatti - l'indicazione anche del giorno e dell'ora in cui gli stessi fatti sono stati commessi - essendo invece sufficiente che il tenore della contestazione sia tale da consentire al lavoratore di individuare nella loro materialità i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli artt. 2104 e 2105 cod. civ., di comprendere l'accusa rivoltagli e di esercitare il diritto di difesa (cfr. Cass. n. 1681/2013; n. 11933/2003), nella specie, gli atti richiamati nella contestazione individuano con sufficiente specificità le circostanze di tempo e di luogo (cfr. doc. n. 26 e 27 fasc. ric.) dei fatti materiali posti a base del licenziamento, tanto che le giustificazioni rese dal lavoratore sono state puntuali e finalizzate a privare di rilevanza disciplinare le condotte addebitate (cfr. memoria difensiva del 26.02.2018).

Per ritenere integrata la violazione del principio di specificità è, infatti, necessario che si sia verificata una concreta lesione del diritto di difesa del lavoratore e, nel caso in esame, il tenore delle difese spiegate dal [REDACTED] in sede di giustificazioni costituisce elemento sufficiente a ritenere provata la non genericità della contestazione (cfr. Cass. n. 9590/2018).

\*\*\*

Sul merito del licenziamento



Il ricorrente nega gli addebiti, contestando la veridicità dei fatti che, oggetto del processo penale in corso, sono stati posti dal datore di lavoro a fondamento della contestazione disciplinare e del successivo licenziamento.

Ed invero:

- a) quanto all'01.02.2018, è stato contestato al dipendente di essersi allontanato dal luogo di lavoro alle 13.38, anche se, *“dall'estratto delle timbrature e dal servizio di PG effettuato, si accertava che evidentemente terzi soggetti non meglio identificati, alle ore 13:55 timbravano al posto del [REDACTED] con il badge di quest'ultimo, l'uscita o comunque il termine della sua giornata lavorativa”*; a fronte della predetta contestazione, il [REDACTED] si è giustificato adducendo di aver effettivamente timbrato l'uscita dal servizio alle ore 13.38, ma che, a causa di un malfunzionamento dell'orologio marcatempo, l'orario di uscita sarebbe stato falsato. In altre parole, a dire del ricorrente, l'orologio in questione avrebbe indicato un orario di 17 minuti in anticipo rispetto a quello reale.
- b) quanto al 02.02.2018, è stato contestato che: 1) *“l'uscita eseguita alle ore 11:24 timbrata per motivi di servizio, era invece per motivi personali, infatti si recava presso un piccolo supermercato di via Garibaldi*; 2) *“le uscite delle ore 12:10 e 13:23 effettuate per recarsi in macelleria, non venivano timbrate mediante l'apposito badge*; 3) *l'uscita accertata alle ore 13:28 dal servizio di O.C.P., veniva timbrata alle ore 13:45, evidentemente da terzi soggetti, non meglio identificati, al posto del [REDACTED] [...]”*. Orbene, per quanto concerne l'uscita delle ore 11.24, il dipendente ha dedotto di essersi allontanato dalla biblioteca per espletare il servizio di consegna posta e di essersi fermato, solo nel tragitto di ritorno, presso il supermercato di via Garibaldi per ritirare un pacco. In ordine, poi, all'uscita dal servizio alle ore 13.28, anziché alle 13.45 (orario di timbratura), ha ribadito che l'orologio marcatempo marcia in anticipo rispetto all'orario reale con uno scarto di 17 minuti, già denunciato nel precedente punto a).



Quanto, infine, alle uscite delle ore 12.10 e 13.23 si è limitato ad evidenziare la brevità dell'assenza dal luogo di lavoro, di durata inferiore al minuto per ciascuna.

c) quanto al 06.02.2018, è stato contestato al dipendente di essersi allontanato dal posto di lavoro alle ore 13.40, sebbene la timbratura risulti effettuata alle ore 13.45. Anche in questo caso, il dipendente ha allegato il malfunzionamento dell'orologio marcatempo, che indicherebbe un orario diverso da quello effettivo.

d) quanto, infine, al 07.02.2018, giorno dell'arresto in flagranza, è stato contestato al lavoratore di essersi allontanato dal luogo di lavoro alle ore 10.45 per recarsi, unitamente ad un amico, a prendere un caffè, senza aver timbrato l'uscita dal servizio. In merito, il ricorrente si è giustificato adducendo di aver effettuato la timbratura e che l'orologio marcatempo, stante il cattivo funzionamento più volte denunciato, non la avrebbe rilevata.

Ciò premesso, va osservato che, sebbene con nota prot. n. 56151 dell'01.12.2017 (cfr. doc. n. 14 fasc. ric.), l'Ufficio Personale del comune resistente ha richiesto l'acquisto di un nuovo software per la gestione delle presenze-assenze nonché per la rilevazione delle presenze in servizio, stante l'obsolescenza di quello in uso, ciò che smentisce gli assunti del ricorrente in ordine all'anomalo funzionamento dell'orologio marcatempo, è che, nella giornata del 02.02.2018, in relazione alla quale plurime sono le condotte di rilevanza disciplinare addebitate al ricorrente, l'orologio in questione avrebbe correttamente registrato, alle ore 11.24, la timbratura in uscita del dipendente (accertata dalla PG) per motivi di servizio, mentre, appena due ore dopo, avrebbe rilevato, quale orario di cessazione di servizio del [REDACTED] quello delle 13.55, anziché quello corretto delle 13.38. La medesima anomalia si sarebbe verificata, secondo l'assunto dell'attore, anche nella giornata dell'01.02.2018.

Ora, è logico presumere che se l'orologio marcatempo avesse davvero marciato in anticipo rispetto all'orario effettivo di ben 17 minuti, ciò sarebbe dovuto accadere anche in ordine alla timbratura effettuata alle ore 11.24 (orario indicato 11.24; ora



effettiva 11:41), mentre così non è stato, atteso che dall'annotazione della PG emerge che il [REDACTED] si allontanò dal lavoro proprio alle 11.24.

E', altresì, poco credibile che, per due volte consecutive, il ricorrente, al momento della timbratura del "cartellino", non si sia accorto che l'orologio marcatempo segnalasse un orario differente da quello effettivo di ben 17 minuti.

Quanto alla contestazione mossa al ricorrente in ordine alla giornata del 06.02.2018, per essersi egli allontanato dal posto di lavoro alle ore 13.40, anche se la timbratura risulta effettuata alle ore 13.45, si osserva che, dal verbale di arresto in flagranza (cfr. doc. n. 19 fasc. ric.), emerge che tra gli orari delle timbrature effettuate dal dipendente in quella giornata e quelli di ingresso e di uscita accertati dalla PG, vi è sempre uno scarto di cinque minuti.

E, dunque, verosimile, che, nella giornata in questione, si sia verificato un anomalo funzionamento dell'orologio marcatempo, così come dedotto dal ricorrente; a conferma di ciò, va richiamata la nota in atti n. 10216 del 22.02.2018 a firma del dirigente del I° settore, nella quale si attesta che il giorno 08.02.2018, *"poiché l'orario di tutti i rilevatori delle presenze risultava essere cinque minuti avanti rispetto all'orario reale effettivo, si è proceduto centralmente per allineare correttamente l'orario dei suddetti rilevatori"*.

Appare, altresì, credibile la giustificazione fornita dal [REDACTED] in ordine all'addebito del 02.02.2018, per essersi egli allontanato dal luogo di lavoro alle ore 11.24 per ragioni personali, anziché di servizio; il ricorrente ha, infatti, allegato di essere uscito per espletare il servizio di consegna posta e di essersi fermato, solo nel tragitto di ritorno, presso il supermercato di via Garibaldi per ritirare un pacco.

Ebbene, dalla annotazione della PG, risulta che il dipendente, al momento del rientro sul luogo di lavoro, portava con sé dei fogli di carta, non segnalati al momento dell'uscita, e ciò, a parere di questo giudice, a riprova dell'attività lavorativa svolta (cfr. doc. n. 19 fasc. ric.).

Alla luce di quanto fin ora detto, può dunque, ritenersi acclarato che il [REDACTED] nel periodo 01-07.02.2018, si allontanò due volte dal luogo di lavoro con 17 minuti di



anticipo rispetto a quanto risultante dalla timbratura del "cartellino"; che il giorno 02.02.2018, avendo timbrato alle ore 11.24 per motivi di servizio, dopo aver espletato il servizio di consegna della posta, si fermò in un piccolo supermercato per ritirare un pacco, facendo rientro presso il comune alle ore 11.28; che, nella medesima giornata, alle ore 12.10 e alle ore 13.23 uscì nuovamente dalla biblioteca per recarsi in macelleria per poi rientrare rispettivamente alle ore 12.12 e alle ore 13.25; che, infine, in data 08.02.2018, alle ore 10.45 si allontanò dalla biblioteca comunale per prendere un caffè con un amico, senza aver timbrato l'uscita.

Così ricostruita la vicenda in esame, non possono nutrirsi dubbi sul fatto che, dal punto di vista oggettivo, il comportamento contestato al [REDACTED] è suscettibile entro la fattispecie astratta prevista dalla disposizione di cui all'art. 55 *quater* del D.Lgs. n. 165/2001, nella parte in cui punisce con il licenziamento la "falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente".

Rimane, comunque, fermo il principio secondo cui la valutazione della proporzionalità è coesistente all'applicazione dell'art. 55 *quater* del D. Lgs. 165/2001, dovendo escludersi la configurabilità in astratto di qualsivoglia automatismo nell'irrogazione di sanzioni disciplinari e 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).

I principi sopra richiamati sono stati, infatti, affermati 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* (cfr. Cass. n. (Cass. 17259/2016, 1351/2016).

Più in generale, la Cassazione ha in diverse occasioni affermato che la valutazione della legittimità del licenziamento disciplinare di un lavoratore per una condotta contemplata, a titolo esemplificativo, da una norma del contratto collettivo fra le ipotesi di licenziamento per giusta causa deve essere, in ogni caso, effettuata



attraverso un accertamento in concreto, da parte del giudice di merito, della reale entità e gravità del comportamento addebitato al dipendente, nonché del rapporto di proporzionalità tra sanzione ed infrazione, anche quando si riscontri l'astratta corrispondenza di quel comportamento alla fattispecie tipizzata contrattualmente, occorrendo sempre che la condotta sanzionata sia riconducibile alla nozione legale di giusta causa, tenendo conto della gravità del comportamento in concreto del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo, con valutazione in senso accentuativo rispetto alla regola della "non scarsa importanza" dettata dall'art. 1455 c.c. (cfr. Cass. 05/04/2017 n. 8826, 04/03/2013 n. 5280, 19/08/2004 n. 16260). Sulla scorta di tali premesse, ritiene questo Giudice che la sanzione del licenziamento senza preavviso irrogata al [REDACTED] non sia proporzionata alla gravità dei fatti commessi e allo specifico interesse pubblico violato.

Va, infatti, considerato che:

- 1) le condotte contestate sono numericamente limitate (si tratta di circa cinque episodi);
- 2) il dipendente si è allontanato dal luogo di lavoro, senza alcuna autorizzazione, sempre per pochi minuti (in due occasioni si tratta addirittura di soli due minuti);
- 3) il danno economico cagionato alla PA è del tutto irrisorio;
- 4) l'accertamento condotto dalla PG è circoscritto ad un arco temporale di soli quattro giorni;
- 5) le mansioni svolte dal ricorrente, di custode della biblioteca comunale, non richiedono, per la loro natura, un elevato grado di affidamento.

Sicché, sulla scorta di quanto rassegnato, in virtù del disposto dell'art. 63 comma 2 *bis* D.Lgs n. 165/2001, la sanzione impugnata va annullata e, tenuto conto della gravità delle condotte addebitate al dipendente e dello specifico interesse pubblico violato, il [REDACTED] deve essere condannato, in luogo del licenziamento senza preavviso, alla sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo pari a 3 mesi.



Stante il parziale accoglimento del ricorso, sussistono gravi ed eccezionali ragioni per compensare per metà le spese di lite, mentre la restante parte, in virtù del principio della soccombenza virtuale, deve essere posta a carico del comune convenuto.

PQM

In parziale accoglimento del ricorso, annulla la sanzione impugnata;  
condanna il ricorrente alla sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo pari a 3 mesi in luogo di quella del licenziamento senza preavviso;  
compensa per metà le spese di lite e condanna il comune di [REDACTED] al pagamento della restante parte che liquida in complessivi € [REDACTED] oltre IVA, CPA e spese generali come per legge.

Termini Imerese, 21.01.2019

Si comunichi.

IL GIUDICE  
Chiara Gagliano

