



Udienza del 20/01/2015

Sono comparsi per la parte ricorrente l'avv. Pansini e per la parte convenuta l'avv. Lo Guarro in sostituzione del dott. Luca Morabito giusta delega che dimette.

L'avv. Lo Guarro chiede di poter allegare al verbale di causa le note d'udienza alle quali si richiama.

L'avv. Pansini si oppone all'allegazione delle note a verbale.

Il Giudice non ammette le note d'udienza e invita le parti alla discussione.

I procuratori delle parti discutono la causa e concludono come in atti.

Il Giudice si ritira in Camera di Consiglio e all'esito pronuncia sentenza mediante pubblica lettura del dispositivo e della contestuale motivazione.

Il Giudice

Dott. Michele Maria Benini





Sent. N. _____

RCL N. _____

Cron. N. _____

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI VERONA

Sezione lavoro

Il Giudice, dott. Michele Maria Benini, all'udienza del giorno 20 gennaio 2014 ha pronunciato, mediante lettura del dispositivo e della contestuale motivazione, la seguente

SENTENZA

nella causa in materia di pubblico impiego sub n. 189/2014 RCL promossa con il ricorso depositato il 23 gennaio 2014

da

_____ con il patrocinio dell'avv. PANSINI ANDREA, elettivamente domiciliato in Verona, viale Palladio n. 42 presso il difensore avv. PANSINI ANDREA

contro

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL' UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA (C.F. 80185250588), con il patrocinio dell'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA FUNZIONARIO DELEGATO dott. Luca Morabito ex art. 417 bis c.p.c., elettivamente domiciliato in Venezia presso l'Ufficio Scolastico Regionale Riva de Biasio 1299

UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL VENETO (C.F. 80015150271), con il patrocinio dell'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA FUNZIONARIO DELEGATO dott. Luca Morabito ex art. 417 bis c.p.c., elettivamente domiciliato in Venezia presso l'Ufficio Scolastico Regionale Riva de Biasio n. 1299





Ragioni in fatto e in diritto della decisione

Nella presente sentenza questo Tribunale si limiterà ad una concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione, omettendo lo svolgimento del processo, in forza della nuova formulazione degli artt. 132 comma 2 c.p.c. e 118 disp. att. c.p.c. così come “novellati” dalla legge 18.6.2009 n. 69.

██████████ chiede in via preliminare che sia dichiarata la nullità della sanzione disciplinare vuoi per la mancata affissione del codice disciplinare vuoi per la mancata pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale della P.A. in violazione dell’art. 55 comma 2 del D.Leg.vo n. 165 del 2001 e dell’art. 7 della legge n. 300 del 1970.

Nel caso di recesso il datore di lavoro trova di norma la fonte regolatrice del suo potere direttamente nella legge (e cioè rispettivamente nell’art. 2119 c.c. quanto al recesso per giusta causa e negli artt. 1 e 3 della legge n. 604/1966 quanto al recesso per giustificato motivo soggettivo). Tenuto conto che i concetti di giusta causa e di giustificato motivo soggettivo, così come esplicitati nelle anzi ricordate disposizioni normative, hanno un contenuto sufficientemente determinato, l’onere di includere determinati comportamenti nel c.d. regolamento disciplinare e di pubblicizzare quest’ultimo può non essere adempiuto unicamente in relazione a quei comportamenti colposi del lavoratore che, in quanto integranti gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo di recesso, trovano già la loro fonte regolatrice direttamente nella legge.

In particolare è stata ritenuta non necessaria la pubblicizzazione (e prima ancora la predisposizione) di un regolamento disciplinare con riferimento a quelle situazioni nelle quali l’inadempienza commessa dal lavoratore venga a ledere quel “minimum” etico che trovasi recepito nella diffusa coscienza sociale, dato che anche (e soprattutto) in questi casi la riprovevolezza del fatto è riconoscibile da chiunque, ivi compreso il lavoratore (tra le altre si trova applicato il concetto di “minimum” etico in Cass. 2.10.1989 n. 3949 pubbl. in Not. Giur. Lav. 1989, 702). Più volte la Cassazione (ex plurimis Cass. 10.11.2000 n. 14615; Cass. 28.10.1992 n. 11700 e Cass. 2.3.1988 n. 2230) ha affermato che l’onere di pubblicità del cosiddetto codice disciplinare, previsto dall’art. 7, primo comma, della legge n. 300 del





1970, si applica al licenziamento disciplinare soltanto nei limiti in cui questo sia stato intimato per una delle specifiche ipotesi di comportamento illecito vietate e sanzionate con il provvedimento espulsivo da norme della contrattazione collettiva o da quelle validamente poste dal datore di lavoro - entrambe soggette all'obbligo della pubblicità per l'esigenza di tutelare il lavoratore contro il rischio di incorrere nel licenziamento per fatti da lui non preventivamente conosciuti come mancanze - e non anche quando, senza avvalersi di una di queste specifiche ipotesi, il datore di lavoro contesti un comportamento che, secondo quanto accertato in fatto dal giudice del merito, integri una violazione di una norma penale, o sia manifestamente contrario all'etica comune, ovvero concreti un grave o comunque notevole inadempimento dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro, quali sono gli obblighi di diligenza e di fedeltà prescritti dagli artt. 2104 e 2105 cod. civ., poiché in tali casi il potere di licenziamento deriva direttamente dalla legge (art. 2119 cod. civ. e artt. 1 e 3 della legge n. 604 del 1966). L'omessa affissione del codice disciplinare non esclude pertanto la legittimità del potere di recesso allorchè i fatti addebitati al dipendente siano configurabili come illeciti penali o costituiscano gravi violazioni dei doveri fondamentali del lavoratore.

Anche relativamente alle sanzioni disciplinari conservative deve ritenersi che, in tutti i casi nei quali il comportamento sanzionatorio sia immediatamente percepibile dal lavoratore come illecito, perché contrario al c.d. minimo etico o a norme di rilevanza penale, non sia necessario provvedere alla affissione del codice disciplinare, per le medesime ragioni già dette per le sanzioni disciplinari espulsive, dovendosi in effetti considerare che sarebbe contraddittorio affermare la sussistenza di un interesse del lavoratore ad essere previamente edotto della possibilità di essere destinatario di una sanzione conservativa e negarla in presenza di sanzioni di carattere espulsivo, le quali sono ben più afflittive (in questo senso Cass. 2.9.2004 n. 17763)..

Le mancanze addebitate a [REDACTED] (quand'anche fondate) non appaiono di gravità tale da ritenersi contrarie ai doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro, sol che si tenga presente la natura delle contestazioni.

Non può quindi ritenersi che tali mancanze (indipendentemente, lo si ribadisce, dalla loro fondatezza o meno) costituiscano gravi violazioni





dei doveri fondamentali del lavoratore o, peggio ancora, siano addirittura contrarie alla coscienza sociale.

Il codice disciplinare doveva perciò essere affisso in luogo pubblico. Faceva carico alla Amministrazione di dare la prova di una tale circostanza. La pubblicizzazione del c.d. codice disciplinare costituisce infatti un onere dell'imprenditore per il legittimo esercizio, in concreto, del potere disciplinare e quindi per la validità dell'atto che ne costituisce espressione. Di conseguenza la Cassazione ha più volte ribadito che l'onere di provare l'avvenuta affissione del codice disciplinare fa carico al datore di lavoro (Cass. 22.4.1995 n. 4572; Cass. 24.10.1989 n. 4330; Cass. 19.2.1987 n. 1800).

Dagli atti di causa non emerge prova alcuna del fatto che il codice disciplinare fosse adeguatamente pubblicizzato mediante affissione in luogo pubblico.

Neppure vi è prova in atti che il codice disciplinare sia stato pubblicizzato mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione.

È noto che, in forza dell'art. 55 comma 2 del D.Leg.vo n. 165 del 2001 come sostituito dall'art. 68 del D.Leg.vo n. 150 del 2009, "la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro".

L'Amministrazione nega che il D.Leg.vo n. 150 del 2009 abbia imposto la pubblicità sul sito Internet dell'Amministrazione a pena di illegittimità della sanzione disciplinare; la disposizione di legge avrebbe solamente previsto che l'onere della pubblicità possa essere assolto anche per il tramite della pubblicazione sul sito Internet dell'Amministrazione stessa.

La mancata pubblicizzazione del codice disciplinare determina la preclusione del potere sanzionatorio del datore di lavoro e inficia la legittimità del provvedimento disciplinare irrogato in difetto di tale forma di pubblicità (Cass. 13.6.1987 n. 5222; Cass. 1.6.1984 n. 3322 e Cass. 23.2.1981 n. 1104).

Allo stesso modo deve ritenersi che la mancata pubblicazione sul sito istituzionale provochi lo stesso effetto.





La disposizione di legge nel momento in cui stabilisce che la pubblicazione sul sito istituzionale “equivale” alla affissione pone le due forme di pubblicità su un piano per l’appunto di “equivalenza”.

Tutte e due le forme di pubblicità sono dirette al medesimo effetto ossia rispondono all’esigenza di porre il dipendente al riparo dal rischio di incorrere in sanzioni non preventivamente conosciute come mancanze di natura disciplinare. La “ratio” della obbligatorietà di tale adempimento viene incontro alla necessità di assicurare a tutti i lavoratori la conoscenza delle sanzioni nelle quali possono andare incontro in caso di eventuali violazioni.

La pubblicizzazione del codice disciplinare vuoi tramite affissione vuoi tramite pubblicazione sul sito web per il fatto di assolvere alla medesima funzione deve produrre, in caso di sua mancanza, le medesime conseguenze.

Nella pagina del sito web che dovrebbe essere dedicata alla pubblicizzazione del codice disciplinare (doc. 34 fascicolo di parte ricorrente) non vi è traccia del codice disciplinare.

D’altra parte la P.A. nel costituirsi in giudizio si è limitata a produrre la lettera accompagnatoria della circolare n. 55 del 24.10.2011 (doc. 3 fascicolo di parte convenuta) senza tuttavia che di tale circolare ne risulti la pubblicazione.

Detta produzione non è tale pertanto da contrastare efficacemente l’assunto di controparte.

La legge non prevede altre forme equipollenti alla affissione o alla pubblicazione sul sito istituzionale.

Come è risaputo il requisito della pubblicizzazione del c.d. codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori (art. 1, primo comma, della legge n. 300 del 1970), non ammette equipollenti e, pertanto, non è integrato neppure dalla consegna di tale codice a ciascun lavoratore.

Non rileva pertanto che una copia del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sia stata consegnata al personale docente come attesterebbe la sottoscrizione apposta per presa visione sul retro della lettera accompagnatoria di data 24.10.2011.

Già sotto il profilo formale la sanzione disciplinare irrogata a [REDACTED] è quindi illegittima in quanto irrispettosa della garanzia





procedimentale prevista dall'art. 55 comma 2 del D.Leg.vo n. 165 del 2001 e dall'art. 7 primo comma della legge n. 300 del 1970.

A [redacted] deve essere pertanto restituita la somma trattenutagli a fronte della sanzione che gli è stata comminata. La mancata prestazione dell'attività lavorativa è conseguenza infatti della sospensione dal servizio. Il venir meno del sinallagma contrattuale è dipeso quindi dalla decisione dell'Amministrazione di sanzionare il ricorrente in via disciplinare. A seguito del venir meno del provvedimento di sospensione, il sinallagma deve riprendere il suo pieno vigore.

La somma da restituire a [redacted] deve essere maggiorata secondo il criterio previsto dalla legge 23.12.1994 n. 724, art. 22 comma 36 della "non cumulabilità" di interessi e rivalutazione ex art. 16 comma 6 della legge n. 412 del 1991, criterio rimasto in vigore per gli emolumenti di natura retributiva spettanti ai dipendenti pubblici anche dopo la sentenza della Corte Costituzionale n. 459 del 2000.

Come la Corte Costituzionale ha chiarito nella sentenza n. 82 del 2003, la 'ratio decidendi' della dichiarazione di illegittimità costituzionale (di cui alla sentenza n. 459 del 2000) del divieto di cumulo di interessi e rivalutazione relativamente al rapporto di lavoro privato, in quanto orientata a predisporre una remora all'inadempimento del datore di lavoro, non può essere automaticamente estesa al datore di lavoro pubblico. Anche in presenza di un rapporto di lavoro ormai contrattualizzato, la pubblica amministrazione conserva infatti, pur sempre, una connotazione peculiare sotto il profilo della conformazione della sua condotta ai principi costituzionali di legalità, imparzialità e buon andamento, cui è estranea ogni logica speculativa. Esclusa l'omogeneità delle relative situazioni - e, con ciò, la lesione del principio di eguaglianza - e considerata, per gli accessori dei crediti di lavoro pubblico, la disciplina comunque diversificata rispetto a quella dei crediti comuni, per taluni aspetti più favorevole per il lavoratore, la Corte Costituzionale ha ritenuto in tal modo assicurata anche la tutela della giusta retribuzione.

Nel caso del dipendente pubblico, la somma deve essere pertanto maggiorata degli interessi legali fino al saldo e del maggior danno da svalutazione, liquidato sulla base della differenza tra la variazione percentuale degli indici ISTAT, intervenuta fino ad oggi, ed il saggio legale degli interessi.





Ogni altra questione rimane assorbita.

Le spese del giudizio seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

definitivamente decidendo nella causa di cui in epigrafe, uditi i procuratori delle parti, così statuisce:

dichiara la nullità della sanzione disciplinare della sospensione dall'insegnamento con privazione della retribuzione per complessivi giorni 11 a firma del Vice Direttore Generale dell'Ufficio I irrogata a [redacted] con il decreto prot. MIUR.A00DRVE.UFF.I cont/n. 535 – 1 - ris e notificata in data 1.10.2012 per inosservanza dell'obbligo di pubblicizzazione del codice disciplinare;

condanna il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca nonché l'Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto in solido tra loro a pagare a [redacted] retribuzione corrispondente ai giorni di sospensione anzidetti da maggiorare degli interessi legali fino al saldo e del maggior danno da svalutazione, liquidato sulla base della differenza tra la variazione percentuale degli indici ISTAT, intervenuta fino ad oggi ed il saggio legale degli interessi;

condanna inoltre il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca nonché l'Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto in solido tra loro a rifondere a [redacted] anche le spese del presente giudizio, spese che sono liquidate nella somma complessiva di Euro 2.800,00 per compensi professionali di cui Euro 1.000,00 per la fase di studio, Euro 1.000,00 per la fase introduttiva ed Euro 800,00 per la fase decisoria, oltre al rimborso forfettario delle spese nella misura del 15% ed oltre al contributo unificato, IVA e CPA.

Così deciso in Verona, il 20 gennaio 2015

Il Giudice
dott. Michele Maria Benini

