



Comune di Palma di Montechiaro  
(Prov. di Agrigento)

*Originale di Deliberazione della Giunta Municipale*

n. 33 del Registro  
del 08.03.2016

**Oggetto:** ricorso proposto da Amato Giuseppe C/ comune di Palma di Montechiaro - Nomina legale.

ANNO 2016

L'anno duemilasedici, il giorno 8 del mese di MARZO, alle ore ~~e minuti 77~~ 16,30 nell'ufficio del Sindaco, convocata con appositi avvisi, si è riunita la Giunta comunale con la presenza dei signori:

		Presente	Assente
- AMATO PASQUALE	Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- BALISTRERI DANIELE	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- ALOTTO CALOGERO	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- DI MICELI GIUSEPPE	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
- FRANCESCA CAPOBIANCO	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Partecipa il Segretario Generale D.ssa Concetta Giglia

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Premesso:

Che è stato notificato al Comune di Palma di Montechiaro in data 11/01/2016 ricorso ex art. 414 c.p.c. Dal sig. Amato Giuseppe, nato il 20/02/1967 ad Agrigento rappresentato e difeso dagli avvocati G. Danile e Omar Gianpaolo Mohamed Ahmed, per l'annullamento della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio inflitta al ricorrente in data 29/01/2014, per l'illegittimità della disposizione n. 23637 del 23/09/2013, per il riconoscimento al ricorrente del profilo professionale di ispettore di polizia municipale con relativa assegnazione alle mansioni;

Che il Giudice del lavoro ha fissato l'udienza di comparizione delle parti per il giorno 28/06/2016;

Considerato che occorre difendere le ragioni dell'Ente, con la costituzione in giudizio davanti ~~alla~~ al Tribunale civile di Agrigento sezione lavoro entro i termini e i modi previsti dal c.p.c.;

Dato atto che il Comune di Palma di Montechiaro ha affidato il servizio giuridico legale, giusta disciplinare – contratto, stipulato in data 12 ottobre 2015, all'Avv. Claudio Trovato del Foro di Palermo;

Dato atto che l'impegno di spesa, relativamente al corrispettivo e ogni e qualsiasi altro emolumento spettante al professionista, è stato assunto sul cap. 860 – imp. 77444 e 77445;

Propone

Di conferire apposito mandato all'Avv. Claudio Trovato del Foro di Palermo di costituirsi in giudizio, nel ricorso di cui in premessa per la tutela degli interessi di questa P.A. nei confronti del ricorrente ;

Di attribuire al professionista incaricato ogni facoltà e di attenersi scrupolosamente al disciplinare – contratto sottoscritto in data 12 ottobre 2015;

Di dare atto che l'impegno di spesa, relativamente al corrispettivo e ogni e qualsiasi altro emolumento spettante al professionista, trova copertura finanziaria sul cap. 860 – imp. 77444 e 77445;

Di provvedere al rimborso delle spese previa presentazione di dettagliato rendiconto da parte del professionista incaricato.

Il proponente

Dott.ssa Rosa Di Blasi

Parere del Responsabile del Servizio interessato: Affari Legali

Esaminata la proposta in oggetto, per l'adozione della relativa deliberazione, ai sensi del 1° comma dell'art.53 della legge n.142/90, recepita con L.R. n.48/91, così come sostituito dall'art.12 della legge n.30 del 23.12.2000, si esprime parere favorevole in ordine alla sua regolarità tecnica;

Il Responsabile del Servizio  
Dott.ssa Rosa Di Blasi

Parere del Responsabile del Servizio di Ragioneria:

Esaminata la proposta in oggetto, per l'adozione della relativa deliberazione, ai sensi del 1° comma dell'art.53 della legge n.142/90, recepita con L.R. n.48/91, così come sostituito dall'art.12 della legge n.30 del 23.12.2000, si esprime parere favorevole in ordine alla sua regolarità contabile;

Il Responsabile del Servizio Finanze  
f.to Dott. Rosa Di Blasi

### **La Giunta**

Visti i pareri favorevoli espressi dal responsabile del servizio interessato e dal responsabile del servizio finanziario;

Ritenuto opportuno nominare un difensore al fine di tutelare le ragioni del Comune;

Visto il vigente O.R.EE.LL.;

A voti unanimi espressi nei modi e forme di legge;

### ***Delibera***

Di conferire apposito mandato all'Avv. Claudio Trovato del Foro di Palermo di costituirsi in giudizio, nel ricorso di cui in premessa per la tutela degli interessi di questa P.A. nei confronti del ricorrente ;

Attribuire al professionista incaricato ogni facoltà e di attenersi scrupolosamente al disciplinare – contratto sottoscritto in data 12 ottobre 2015;

Di dare atto che l'impegno di spesa, relativamente al corrispettivo e ogni e qualsiasi altro emolumento spettante al professionista, trova copertura finanziaria sul cap. 860 – imp.77444 e 77445;

Di provvedere al rimborso delle spese previa presentazione di dettagliato rendiconto da parte del professionista incaricato.

Con separata votazione unanime la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente esecutiva.

TRIBUNALE CIVILE DI AGRIGENTO

In composizione monocratica ed in funzione

di Giudice del lavoro

\*\*\*

RICORSO EX ART. 414 C.P.C

Del sig. Amato Giuseppe, nato il 20.02.1967 ad Agrigento, C.F. MTA GPP 67B20 A089N, residente a Palma di Montechiaro (Ag), Via Italia n° 15, rappresentato e difeso dagli Avv.ti Giuseppe Danile, c.f. DNL GPP 63P03 H159F, fax pec giuseppedanile@avvocatiagrigento.it; Omar Gianpaolo Mohamed Ahmed, c.f. MHN MGN80A06 A089S, fax 0922/18 57 15 p.e.c. omargianpaolomohamedahmedavvocatiagrigento.it e Giuseppina Chianetta, c.f. CHNGPP 79C70 A089V, tel/fax 0922/597473, p.e.c giuseppinachianetta@avvocatiagrigento.it, del foro di Agrigento, ed elett.te dom.to presso lo studio dell'Avv. Giuseppe Danile in Agrigento, via Mazzini 205, come da procura in calce al presente ricorso

- ricorrente -

CONTRO

Comune di Palma di Montechiaro, P.I. 81000070847 in persona del Sindaco pro tempore legale rapp.te, dom.to presso il Palazzo Comunale, Via Fiorentino, 89 cap 92020 Palma di Montechiaro(Ag),

- resistente -

per sentire accogliere le domande *infra* spiegate, in ordine alle quali si premette ed argomenta quanto di seguito riportato.

\*\*\*

FATTO

Comune di Palma di Montechiaro  
Protocollo Generale  
TIPO - E  
PROT. N. 0000695  
del 11/01/2016



Il Sig. Amato Giuseppe ha prestato servizio presso il Comune di Palma di Montechiaro, quale dipendente di categoria C, profilo professionale di Ispettore di Polizia Municipale, dal 02/10/1989. Nel periodo da gennaio a dicembre dell'anno 2003, egli veniva temporaneamente assegnato all'URP del Comune, dove erano in forza altri dipendenti.

Con telegramma della Telecom S.p.A, prot. n. 16783 del 27.06.2003 (doc. 1) veniva segnalato al Comune di Palma di Montechiaro un traffico anomalo con riferimento all'utenza n° 0922/965953, assegnata all'U.R.P.

Acquisiti i tabulati delle presenze di personale e svolti i relativi riscontri, con nota del 16.12.2003 prot. 25871 (doc. 2), il Capo Settore Affari Generali del Comune, dott.ssa Marino, relazionava sulle indagini interne da lei condotte, al fine di adottare i provvedimenti da assumere nei confronti di uffici che avessero fatto un uso improprio del telefono d'ufficio, sulla base dei tabulati Telecom e delle presenze di personale. All'esito delle predette indagini, ella dichiarava di non poter individuare alcun responsabile per il traffico anomalo segnalato.

Con nota prot. N. 18/04, datata 18.03.2004, (doc. 3), il Segretario Generale, riferiva al Comandante della Polizia Municipale, che "da indagini interne è emerso che la gran parte delle telefonate sono state effettuate durante le ore in cui prestava servizio il dipendente Amato Giuseppe in forza presso codesto settore".

In data 23.03.2004, il Comandante della P.M., con nota prot n° 1/RIS./04 (doc. 4), rimetteva il carteggio all'Ufficio dei Procedimenti disciplinari, rilevando di non avere elementi idonei ad individuare il dipendente Amato quale responsabile e la propria incompetenza a procedere.

In data 25.03.2004, con nota prot. N° 21/2004, il Segretario Generale (componente dell'Ufficio Procedimenti disciplinari) riscontrava la nota del Comandante e dichiarava



che l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari non poteva attivarsi per la mancata individuazione di alcun dipendente responsabile dei fatti contestati.

Si legge nella citata lettera, del Segretario Generale al Comandante della P.M., "Poiché la sua nota del 23/03/2004 n° 1/bis/2004 non individua alcun dipendente come responsabile dei fatti contestati, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari non può attivarsi" (doc. 5).

Con nota datata 30.03.2004 e prot. n° 5/Ris./04, (doc. 6), al punto 3 il Comandante della P.M. spiegava al Presidente dell'Ufficio dei Procedimenti Disciplinari di non essere a conoscenza dei fatti per cui il Segretario Generale chiedeva di procedere, se non di quelli riferiti dallo stesso Segretario Generale, né delle indagini amministrative svolte, esitate con nota prot. 25871 del 16.12.2003, a firma del Caposettore Affari Generali, le quali non evidenziavano alcuna responsabilità del dipendente Amato.

Ciò nonostante, inspiegabilmente, con nota n° 21 del 31.03.2004 (doc. 7), il Segretario Generale invitava il Capo settore affari generali a contestare l'addebito all'odierno ricorrente "per violazione dell'art. 25 comma 5 lettera K del C.C.N.L. stipulato in data 06.07.1995, come modificato dal C.C.N.L. del 22.01.2001 e precisamente per la violazione di obblighi di comportamento non ricompresi nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Ente".

I fatti contestati erano genericamente le connessioni che avevano determinato un traffico anomalo, come segnalato dalla Telecom. Non erano indicate le circostanze di tempo e di luogo in cui tali fatti si sarebbero svolti.

Con nota dell'1.04.2004 prot. n° 7582 (doc. 8), il nuovo Capo Settore Affari Generali, dott.ssa Brigida Bracco, contestava al ricorrente l'addebito ai fini disciplinari, convocandolo per la sua difesa il giorno 08.04.2004 alle ore 10,00. Neppure in tale nota di contestazione i fatti contestati venivano circostanziati con l'indicazione del tempo e

del luogo in cui il dipendente avrebbe commesso la presunta violazione o degli elementi dai quali potesse desumersi la sua responsabilità.

E così, in data 08.04.2004, il ricorrente compariva davanti all'Ufficio dei procedimenti disciplinari, composto da tre membri, per difendersi in merito ai fatti a lui contestati (traffico telefonico anomalo utenza n° 0922/ 965953 — URP verificatosi nel periodo 05.02.2003 — 17.06.2003 — cfr verbale istruttorio di procedimento disciplinare, doc. 9), dai quali sarebbe scaturito per il Comune di Palma un danno erariale di € 519,40 (per tale danno, sempre a carico del ricorrente, veniva intrapreso procedimento per responsabilità amministrativa, dinanzi alla Corte di Conti).

Solo in sede di audizione, l'08/04/2004, venivano indicate al sig. Amato, le giornate in cui sarebbero state registrate le connessioni anomale.

Il dipendente produceva documentazione comprovante la sua estraneità ai fatti, anche per la sua assenza fisica all'URP in alcune delle giornate contestate, in cui era stato addetto a servizio di straordinario elettorale, espletato presso altra sede del Comune, dove si trovava l'Ufficio servizi demografici - anagrafe.

Rilevava, inoltre, che in vari uffici del Comune di Palma di Montechiaro si erano verificate le medesime anomalie per traffico telefonico risultante da connessioni a numeri a pagamento 709; che tali connessioni, come verificato dai tecnici intervenuti, si verificavano all'insaputa degli utenti che lavoravano ai PC, per l'introduzione di determinati virus. Rilevava, altresì, che detto problema era stato segnalato a chi di competenza dagli altri colleghi anche di altri uffici del Comune (doc. 10-17).

D'altronde, anche prima che il ricorrente venisse assegnato all'U.R.P., (con effetto dal 08/01/2003, doc. 11), presso l'utenza telefonica dell'ufficio si erano registrate connessioni anomale a pagamento, a numeri speciali 70X, come risulta dalla bolletta relativa all'utenza U.R.P. del Comune, per i mesi ottobre e novembre 2002, periodo nel

quale, si ripete, il dipendente Amato non era stato ancora assegnato all'U.R.P. (doc. 10).

All'esito dell'audizione, i componenti del Collegio disciplinare, constatando che il ricorrente era indagato per il reato di cui all'art. 600 quater c.p., deliberavano di sospendere il procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 25-bis C.C.N.L.EE.LL. L'indagine ex art. 600 quater c.p. veniva archiviata con decreto del 16/01/2006 (doc. 18), ma il procedimento disciplinare restava sospeso. Il ricorrente veniva iscritto nuovamente nel registro degli indagati per il reato di cui all'art. 314 c.p.

In data 12 marzo 2009, con determinazione del Capo Settore della Polizia Municipale, n. 318 registro generale (doc. 19), il dipendente veniva sospeso temporaneamente dal servizio sul presupposto della pronuncia del dispositivo di sentenza del 02/12/2008, con cui il Tribunale di Agrigento, sezione penale, condannava il sig. Amato, per il reato di cui all'art. 314 c.p., alla pena di due anni e otto mesi di reclusione ed all'interdizione temporanea dai pubblici uffici per un periodo pari a quello della pena principale inflitta, in applicazione del disposto dell'art. 4 legge 97/2001.

Il processo penale si concludeva con sentenza del 02/07/2013 con la quale la Corte Suprema di Cassazione, riqualificando la fattispecie oggetto dell'imputazione come peculato d'uso ex art. 314 2° comma c.p., pronunciava sentenza di proscioglimento ai sensi dell'art. 531 del c.p.p., per decorso del termine di prescrizione e conseguente preclusione di ogni accertamento penale (doc. 20).

Con istanza presentata al Comune di Palma di Montechiaro il 09/07/2013, il sig. Amato comunicava il deposito del dispositivo della sentenza della Suprema Corte, contenente il definitivo proscioglimento, chiedendo contestualmente la riammissione in servizio (doc. 21). Nessun provvedimento veniva assunto, neppure dopo la notifica di una diffida stragiudiziale con allegata sentenza della Corte Cassazione, inviata per conoscenza alla Procura Regionale della Corte dei Conti (doc. 22).

Solo in data 17/09/2013, dopo mesi dalla comunicazione del proscioglimento e dopo due richieste di riammissione in servizio, di cui una inviata con diffida stragiudiziale a mezzo ufficiale giudiziario, il Comune di Palma di Montechiaro procedeva alla riammissione in servizio del sig. Amato (doc. 23).

Dopo appena qualche giorno dalla reintegrazione in servizio, con disposizione di servizio prot. n. 23706 del 23/09/2013, il Comune trasferiva il ricorrente all'ufficio Servizi sociali, privandolo della qualifica e delle mansioni di Ispettore di Vigilanza, che aveva sempre ricoperto, anche nel periodo di distacco (nel 2003) presso l'URP. Secondo quanto riportato nella disposizione, il trasferimento si rendeva necessario per l'applicazione della legge 190/2012, c.d. legge anti corruzione (doc. 25).

L'assegnazione all'ufficio Servizi Sociali veniva di fatto giustificato sulla base del procedimento penale subito dal ricorrente, come rilevato anche dalla lettura della direttiva sindacale n. 23637 del 23/09/2013 (doc. 24), in esecuzione della quale era stato poi emesso l'ordine di servizio prot. n. 23706 del 23/09/2013, nella quale direttiva si legge che "per le conclusioni processuali necessita individuare apposito servizio che rispetti codici e contratti nonché le direttive anticorruzione" (doc. 25).

Tale disposizione veniva impugnata dal ricorrente, tramite il sindacato, per inesistenza dei presupposti e violazione del diritto a rivestire le mansioni proprie della qualifica di appartenenza (doc. 26).

Intanto, in data 01/10/13 veniva rinnovata nei suoi riguardi la contestazione disciplinare e riprendeva il procedimento sospeso il 08/04/2004, con modifica della precedente contestazione e aggiunta del comma 6 lettera à) dell'ad. 25 C.C.N.L. del 01/01/2004 "presentando le mancanze particolare gravità" (doc.27).

Veniva fissata l'audizione a difesa per il giorno 29/10/2013, rinviata poi al 18/11/2013. In quella occasione il ricorrente precisava il contenuto della sentenza di proscioglimento e l'assoluta mancanza di elementi tali da dimostrare la sua responsabilità, anche ai fini

disciplinari; rilevava la decadenza e nullità della contestazione e dell'azione disciplinare (doc. 28, 29).

In quella stessa data, il Comune comunicava la nota prot. n. 29538 del 18/11/2013 (doc. 30), con la quale si confermavano gli effetti dell'ordine di servizio prot. n. 23706 del 23/09/2013 (doc. 25), giustificando questa volta la privazione della qualifica e delle mansioni di Ispettore di Vigilanza, non per l'applicazione della legge 190/2012 (doc. 24), ma per la presunta inidoneità alle stesse, che sarebbe stata accertata anni prima (doc. 30).

In realtà al momento della sospensione dal servizio, disposta con provvedimento del 12/03/2009, l'Isp. Amato svolgeva servizio quale Ispettore di Polizia Municipale, presso il Corpo di P.M. del Comune di Palma di Montechiaro e nessuna inidoneità al servizio era stata accertata (doc. 44).

I fatti ai quali la nota arbitrariamente si riferisce risalgono ad un periodo anteriore, durante il quale, per problemi di salute, il ricorrente era stato temporaneamente assegnato all'URP, per il periodo di un anno da gennaio a dicembre 2003, mantenendo comunque la qualifica e il profilo professionale rivestito e continuando a dipendere dal Comando di P.M.

Pertanto le motivazioni riportate nella nota prot. n. 29538 del 18/11/2013 (doc. 30), apparivano all'evidenza del tutto arbitrarie e in contraddizione con quanto in precedenza dichiarato dall'ente (visto che nella disposizione sindacale n. 23637 del 23/09/2013, in esecuzione della quale era stato poi emesso l'ordine di servizio prot. n. 23706 del 23/09/2013, si dichiarava che "per le conclusioni processuali necessita individuare apposito servizio che rispetti codici e contratti nonché le direttive anticorruzione").

L'unica motivazione rimaneva quella di voler colpire il dipendente privandolo del profilo e delle mansioni rivestite.

In data 29/01/2014, il Comune notificava il provvedimento di conclusione del procedimento disciplinare con il quale, nonostante i rilievi mossi, veniva irrogata la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per giorni undici, a partire dal giorno successivo alla comunicazione (doc. 31).

Il provvedimento, ancora una volta, aveva come motivazione la sentenza conclusiva del procedimento penale, instaurato a carico del ricorrente, ovvero la sentenza di proscioglimento dal reato di cui all'art. 314 2° comma c.p.c., per prescrizione, erroneamente considerata quale pronuncia di accertamento della responsabilità del dipendente. Inoltre, nonostante il precedente lungo periodo di sospensione cautelare (dal marzo 2009 al settembre 2013) e il ritardo nella riammissione in servizio, il Comune invitava il ricorrente a scontare gli ulteriori 11 giorni di sospensione con privazione della retribuzione, non applicando la regola dell'assorbimento della sanzione nel periodo di sospensione già scontato.

Successivamente il ricorrente richiedeva il conguaglio delle retribuzioni che avrebbe dovuto ricevere durante il periodo di sospensione cautelare scontata durante il processo penale e dopo la condanna, poi annullata dalla Cassazione, ma la sua richiesta rimaneva senza alcun riscontro (doc. 32).

A distanza di qualche mese invece, con provvedimento prot. 15416 del 26/05/2014, il ricorrente veniva nuovamente trasferito e assegnato all'istruttoria delle pratiche dell'ufficio Sport Turismo e Spettacolo, servizio da svolgersi presso la biblioteca comunale (doc. 33).

Questo ulteriore provvedimento di assegnazione veniva giustificato ancora riferendosi alla legge 190/2012 (c.d anticorruzione), con la generica motivazione di assicurare la rotazione degli incarichi (doc. 33).

Con nota prot. n. 27931 del 19/9/2014, il Capo Settore Servizi Sociali, pur sottomettendosi alle disposizioni ricevute dagli organi sovraordinati, manifesta chiaramente il proprio disappunto (doc. 34).

Di nuovo, dopo appena qualche mese, il Comune disponeva lo spostamento del ricorrente, il quale, con provvedimento del 07/10/2014 prot. 30064 veniva assegnato ad un ufficio "da attrezzare" (!!!), quindi fisicamente inesistente, situato in una saletta del chiostro del palazzo municipale (doc. 35). L'ufficio non è stato mai attrezzato, tanto che ancora una volta, un altro provvedimento di trasferimento interveniva agli inizi del 2015, per spostare ancora il ricorrente.

Con disposizione sindacale n. 6401 del 27/02/2015, il sig. Amato Giuseppe veniva infatti di nuovo destinato alla Biblioteca comunale (doc. 36).

La disposizione veniva eseguita dal Capo Settore Servizi Sociali con provvedimento prot. 8107 del 13/03/2015 (doc. 37).

Da mesi pertanto il sig Amato, privato delle sue mansioni e del suo profilo professionale, viene, con motivazioni varie, tutte inconsistenti, spostato di qua e di là, con l'effetto di farlo rimanere isolato, di caricarlo di ansia e stress insopportabili e rendergli impossibile il sereno svolgimento del suo lavoro. La situazione di stress lavorativo ha raggiunto livelli intollerabili, che hanno pregiudicato anche la vita relazionale extra lavorativa del ricorrente (cfr. relazione psicologica doc. 38).

Da quanto narrato e da quanto si dirà emerge che il Comune ha agito in maniera illegittima e continua ad esercitare arbitrariamente il suo potere nell'ambito del rapporto di lavoro con il ricorrente, adottando provvedimenti illegittimi, contrari alle norme che disciplinano il rapporto di lavoro e sotto il profilo disciplinare anche alle norme che riguardano i rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale. Per tali ragioni appare necessaria la proposizione del presente giudizio al fine di ottenere l'annullamento della sanzione disciplinare irrogata, la restituito in integrum per

le retribuzioni non corrisposte e la tutela giurisdizionale contro gli abusi subiti, nonché al fine di impedire futuri provvedimenti arbitrari e lesivi della personalità e professionalità del lavoratore. Tutto ciò narrato si rileva in

### **Diritto**

#### ***Sulla illegittimità del procedimento disciplinare***

Secondo la previsione di cui all'art. 55, 2° comma del D. Lgs 165/2001, ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche "si applicano l'articolo 2106 del codice civile e l'articolo 7, commi primo, quinto e ottavo, della legge 20 maggio 1970, n. 300". Tale previsione direttamente applicabile, *ratione temporis*, al caso oggetto di giudizio, non è stata sostanzialmente modificata dall'avvento del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, il quale, pur espungendo il riferimento all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, non ha inteso escluderne l'applicabilità, in considerazione della permanenza delle previsioni generali dell'art. 51 del riferito D.Lgs. 165/2001 secondo cui "la legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti".

Ciò premesso, alla stregua delle previsioni normative di cui si è riferito, escluse alcune speciali disposizioni, anche sotto il profilo dell'azione e della responsabilità disciplinare, nell'ambito del pubblico impiego privatizzato trovano applicazione gli istituti positivi e i principi elaborati in relazione all'ordinario rapporto di lavoro subordinato, senza che possano darsi sostanziali deviazioni in considerazione della natura pubblicistica del soggetto datoriale.

In relazione al sistema sanzionatorio disciplinare deve annettersi rilevanza sia sotto il profilo procedimentale che sostanziale alle fonti negoziali collettive che fissano la relativa disciplina<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Autorità: Cassazione civile sez. lav.  
Data: 16/05/2003  
n. 7704

Alla stregua del richiamato complesso normativo deve rilevarsi come, al momento del verificarsi dei fatti contestati al dipendente, il vigente C.C.N.L. enti locali del 06/07/1995, al proprio art. 24 comma 2 disponesse che *"L'Amministrazione, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito - da effettuarsi tempestivamente e comunque non oltre 20 giorni da quando il soggetto competente, che secondo l'ordinamento dell'amministrazione è tenuto alla contestazione, è venuto a conoscenza del fatto."* (doc. 39).

Sotto tale profilo deve evidenziarsi come la disciplina negoziale positiva sopra riferita riporti a quel principio di tempestività della contestazione che è stato ritenuto dalla giurisprudenza formatasi in materia parametro alla cui stregua valutare la legittimità delle sanzioni irrogate in esito a procedimento disciplinare.

A rimarcare la particolare rilevanza data alla solerzia dell'atto di contestazione deve rilevarsi come il termine di 20 giorni in questione sia considerato quale termine ultimo in mancanza della possibilità di maggior tempestività, per incidenza di legittime cause impeditive, non imputabili a negligenza o arbitrio di procrastinazione<sup>2</sup>.

---

Parti: F. C. Com. Napoli  
Fonti: Giust. civ. 2004, I, 274

Classificazioni: IMPIEGATI DELLO STATO - Voce storica "IMPIEGO PUBBLICO" - - disciplina del rapporto

In materia di procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti pubblici, la legge ha attribuito alla contrattazione collettiva sia la disciplina del procedimento che l'individuazione della tipologia delle condotte costituenti illecito e delle relative sanzioni. Poiché, dunque, - a far data dalla stipulazione del primo contratto collettivo (nella specie, c.c.n.l. 6 luglio 1995 per il personale degli enti locali), ed in virtù degli art. 72 e 74 d.lg. n. 29 del 1993 - non trovano applicazione gli articoli da 100 a 123 d.P.R. n. 3 del 1957 e le norme generali e speciali del pubblico impiego, il termine entro il quale dev'essere concluso il procedimento disciplinare non è quello di novanta giorni previsto dalla l. n. 19 del 1990, bensì quello fissato dal menzionato contratto collettivo nazionale di lavoro in centoventi giorni (fattispecie sottratta, "ratione temporis", all'applicazione della l. n. 97 del 2001).

<sup>2</sup> Autorità: Cassazione civile sez. lav.

Data: 13/04/2005

n. 7601

La sentenza va quindi cassata con rinvio ad altro giudice di merito che riesaminerà la causa sulla base del principio per cui gravando sul datore di lavoro l'onere di dimostrare la tempestività della contestazione rispetto ai fatti su cui si basa il licenziamento disciplinare egli, ove invochi uno specifico impedimento a giustificazione del ritardo, dovrà darne anzitutto adeguata dimostrazione, ferma restando la ulteriore valutazione circa la obiettiva rilevanza dell'impedimento stesso.

In questo senso l'obbligo di tempestività oltre a configurarsi come fondato su previsioni normative di vario rango, legislativo e/o negoziale collettivo, costituisce estrinsecazione di principi immanenti nell'ordinamento ed in particolare nella disciplina dei rapporti di lavoro<sup>3</sup>.

Ogni provvedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale, deve essere adottato previa tempestiva contestazione scritta dell'addebito al dipendente.

L'espressa previsione dell'obbligo di tempestività riprende e conferma una regola del settore privatistico di fonte, per lo più, giurisprudenziale.

Secondo questa costruzione giurisprudenziale il datore di lavoro deve contestare l'addebito al proprio dipendente in tempi brevi in relazione alla conoscenza che ha avuto dei fatti e alla complessità degli accertamenti da compiere.

Nel caso in esame, il Comune di Palma di Montechiaro veniva a conoscenza del traffico anomalo con riferimento all'utenza n° 0922/965953, assegnata all'U.R.P. con telegramma della Telecom S.p.A. prot. n. 16783 del 27.06.2003 (doc. 1); venivano acquisiti i tabulati e con nota del 16.12.2003 prot. 25871 (doc. 2), il Capo Settore Affari

---

3

Autorità:T.A.R. Milano (Lombardia) sez. III

Data:18/07/2007

Numero:5435

Parti Z.E. C. Com. Milano

Fonti Foro amm. TAR 2007, 7-8, I, 2283 (s.m)

In materia di illecito disciplinare, il principio della immediatezza si riferisce sia alla contestazione dell'addebito, sia alla tempestività della irrogazione della misura disciplinare, in quanto entrambi costituiscono esplicitazione del generale precetto di conformarsi alla buona fede e alla correttezza nell'attuazione del rapporto di lavoro.

Autorità:Tribunale Bari sez. lav.

Data:25/01/2007

Parti

Fonti Giurisprudenzabarese.it 2007

Nel quadro del principio secondo cui il potere disciplinare del datore di lavoro deve essere esercitato nel rispetto dei criteri di buona fede e correttezza, riguardo agli illeciti di maggiore gravità è molto rilevante, insieme all'esigenza di non rendere ingiustificatamente più difficoltosa la difesa da parte del lavoratore, proprio l'aspetto in se stesso della tempestività della reazione del datore di lavoro rispetto all'acquisita conoscenza dei fatti, dato che un ritardo non giustificato si pone in contrasto con l'assunto (tardivo) della non compatibilità tra mancanza e prosecuzione del rapporto di lavoro e la regola della contestazione tempestiva vale a contrastare efficacemente utilizzazioni non di buona fede dei provvedimenti disciplinari.

Generali, dott.ssa Gabriella Marino, relazionava sulle indagini interne da lei condotte, al fine di adottare i provvedimenti da assumere nei confronti di uffici che avessero fatto un uso improprio del telefono d'ufficio.

Ciò nonostante solo in data 01.04.2004 (e quindi dopo quasi un anno dal telegramma Telecom e dopo quattro mesi dalla relazione istruttoria), con nota prot. 7582, il Capo Settori Affari Generali contestava l'addebito al dipendente Amato Giuseppe "per violazione dell'art. 25 comma 5 lettera k del C.C.N.L. stipulato in data 06.07.1995 come modificato dal C.C.N.L. del 22.01.2001 e precisamente violazione di obblighi di comportamenti non ricompresi nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Ente". I fatti contestati erano le connessioni che avevano determinato un traffico anomalo, come segnalato dalla Telecom (doc. 8).

Deve evidenziarsi come la vicenda sia sfata caratterizzata da negligenti rinvii tra i vari soggetti intervenuti in relazione alle persecuzione disciplinare di eventuali illeciti.

Invero pur con notevole ritardo rispetto alla segnalazione della Telecom già in data 16.12.2003 il Capo del settore affari generali (la stessa Dr.ssa Marino che adotterà il provvedimento disciplinare finale del 28.1.2014) rimandava a non precisate comunicazioni per le vie brevi, in cui sarebbero stati esposti gli esiti di un confronto effettuato sulla scorta dei tabulati delle presenze lavorative del personale, poi assunti a base dell'accertamento disciplinare (cfr verbale istruttorio di procedimento disciplinare dello 8.4.2004, doc. 9).

In assenza di ogni palesata ulteriore attività istruttoria (il già citato verbale istruttorio, infatti, riferisce solamente del raffronto tra tabulati Telecom e tabulati delle presenze del personale dell'URP, medesimi contenuti della relazione del 16.12.2003), dopo tre mesi dall'istruttoria espletata si registra un tardivo e convulso scambio di comunicazioni tra vari organi del Comune che, pur alludendo alla necessità di avviare il

procedimento disciplinare nei confronti del ricorrente, temporeggiano e tergiversano elusivamente sulla vicenda. Sono state già citate in parte narrativa:

- la nota prot. n. 18/04, datata 18.03.2004, doc. 3 (il Segretario Generale riferisce al Comandante della Polizia Municipale, che "da indagini interne è emerso che la gran parte delle telefonate sono state effettuate durante le ore in cui prestava servizio il dipendente Amato Giuseppe in forza presso codesto settore");

- la nota prot n. 1/RIS./04, del 23.03.2004, doc. 4 (il Comandante della P.M., dichiara di non avere elementi idonei ad individuare il dipendente Amato quale responsabile e rimette il carteggio all'Ufficio dei Procedimenti disciplinari);

- la nota n. 21/04 del 25.3.2004, doc. 5 (il Segretario generale riscontra la nota del Comandante della P.M. e dichiara che non vi è l'individuazione del presunto responsabile);

- la nota prot. n° 5/Ris./04 del 30.03.2004, doc. 6, (al punto 3 il Comandante della P.M. spiega al Presidente dell'Ufficio dei Procedimenti Disciplinari di non essere a conoscenza dei fatti per cui il Segretario Generale chiedeva di procedere, se non di quelli riferiti dallo stesso Segretario Generale, né delle indagini amministrative svolte, e, sottomettendosi ad una volontà già formata di procedere disciplinarmente, rimetteva ogni ulteriore iniziativa all'ufficio dei procedimenti disciplinari).

Assunta la anzidetta comunicazione del Comandante della P.M. quale segnalazione di fatto disciplinarmente sanzionabile, con nota n° 21 del 31.03.2004 (doc. 7), il Segretario Generale invitava il Capo settore affari generali a contestare l'addebito all'odierno ricorrente "per violazione dell'art. 25 comma 5 lettera K del C.C.N.L. stipulato in data 06.07.1995 come modificato dal C.C.N.L. del 22.01.2001 e precisamente violazione di obblighi di comportamenti non ricompresi nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Ente".

Dal rocambolesco intreccio è evidente come, invece di assumere tempestivamente iniziative per fatti già compiutamente noti negli elementi poi utilizzati per la contestazione, gli organi abbiano continuato a procrastinare un già tardivo procedimento disciplinare.

Significativo l'effetto grottesco di un Comandante di P.M. cui viene richiesto di procedere per fatti ad esso ignoti, ma precisamente individuati dall'organo richiedente e la lamentela da parte di quest'ultimo al primo di non aver individuato precisamente i fatti stessi già noti: sostanzialmente ci si trova di fronte ad una volontà di persecuzione disciplinare già formata ma la cui formazione deve essere dissimulata.

Tanto probabilmente, in spregio ad ogni principio di tempestività, per formalistica conformazione all'astratto disposto dell'art. 24 del CCNL secondo cui:

*"Nel caso in cui, ai sensi dell' articolo 59, comma 4, del D.lgs. n. 29 del 1993, la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il capo della struttura, ai fini del comma 2, segnala entro 10 giorni, all'ufficio competente, ai sensi del comma 4 dell'art. 59 citato, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione."*

È evidente che già da tempo l'amministrazione, proprio nei suoi organi preposti al perseguimento degli illeciti disciplinari, fosse a conoscenza dei presunti fatti illeciti, procrastinando, dietro lo schermo di un formalistico rispetto dei termini procedurali, un'attività che già da tempo avrebbe dovuto essere avviata in ossequio ai principi di buona fede e correttezza e a tutela delle esigenze difensive del ricorrente.

Deve rammentarsi come la tempestività non sia inscindibilmente legata ai precisi termini temporali previsti per la contestazione "da effettuarsi tempestivamente e comunque non oltre 20 giorni": il termine è quello ultimo in mancanza di legittimi impedimenti.

Sotto tale profilo esemplare appare Cassazione civile sez. lav. , 13167/2009

(evidenziazione tipografica del trascrittore):

"Ma la Corte di appello di Roma - per statuire la legittimità della sanzione disciplinare come dinanzi irrogata - ha argomentato che "il criterio di immediatezza va inteso in senso relativo dovendosi tener conto della specifica natura dell'illecito disciplinare, nonché del tempo occorrente per l'espletamento delle indagini tanto maggiore quanto più è complessa l'organizzazione aziendale; in sostanza il principio della immediatezza della contestazione dell'addebito ben può essere compatibile con un intervallo di tempo necessario, in relazione al caso concreto e alla complessità dell'organizzazione del datore di lavoro, ad un'adeguata valutazione della gravità dell'addebito da muovere al dipendente".

Le argomentazioni addotte dalla Corte territoriale per rifarsi alla equivoca formula della "relatività del requisito dell'immediatezza della contestazione disciplinare" non sono condivisibili in quanto: a) il "tener conto della specifica natura dell'illecito disciplinare in relazione al caso concreto" costituisce una argomentazione pleonastica (se non tautologica) connessa ad ogni infrazione disciplinare e non può certo sovvertire quelle che sono le regole del procedimento disciplinare e, in primo luogo, il principio di immediatezza della contestazione; **b) sotto l'ulteriore profilo, non è consentito che la ipotizzata complessità dell'organizzazione aziendale, con la conseguente pretesa necessità di coordinamento tra i vari uffici, faccia ritardare indebitamente la contestazione disciplinare, non potendo difficoltà o carenze organizzative pregiudicare il diritto del lavoratore a una pronta effettiva difesa, perchè in caso contrario la istituzione di una miriade di strutture (si pensi ad aziende di ben più potere rilevanti dimensioni della Banca in questione) potrebbe procrastinare ad libitum l'instaurazione di un procedimento disciplinare;"**

Ora la conoscenza del presunto illecito era ben presente in tutti i soggetti che avrebbero dovuto procedere disciplinarmente:

- la Dr.ssa Marino che stende la relazione ispettiva del 16.12.2003 e poi sottoscrive quale responsabile unico dei procedimenti disciplinari il provvedimento sanzionatorio;
- il Segretario generale che sollecita una segnalazione di fatti ad esso già noti, da parte del Comandante della P.M.

A seguito della c.d. riforma Brunetta, peraltro, viene reso evidente ciò che ragionevolezza, buona fede e correttezza già avrebbero imposto; così circolare dell'amministrazione centrale che si trascrive fin nell'intestazione:

**"UFFICIO PERSONALE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI**

**SERVIZIO TRATTAMENTO PERSONALE**

*Alle Amministrazioni pubbliche di cui*

*all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001*

**CIRCOLARE N. 14/2010**

**OGGETTO: d.lgs. n. 150 del 2009 - disciplina in tema di infrazioni e sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare - problematiche applicative.**

.....

*Si rileva che la disposizione in esame, a differenza della norma contenuta nel comma 4 dell'abrogato art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001, non prevede più espressamente che l'ufficio competente dia avvio al procedimento a seguito della "segnalazione del capo della struttura in cui il dipendente lavora", essendo stato eliminato questo inciso. Con la riforma risulta chiaro che l'ufficio si attiva non solo nei casi in cui pervenga tale segnalazione, ma anche nelle ipotesi in cui lo stesso abbia altrimenti acquisito notizia dell'infrazione. Ciò si evince dalla seconda parte del medesimo comma, in cui si ancora la decorrenza del termine per la contestazione dell'addebito dalla ricezione degli atti o dall'acquisizione aliunde della notizia dell'infrazione."*

\*\*\*

Le regole che fissano i termini di contestazione nel procedimento disciplinare, contenuti all'epoca dei fatti nel C.C.N.L. vigente e nel d.lgs 165/2001, oggi innovate con la c.d. riforma Brunetta (d.lgs 150/2009), sono norme imperative e i relativi termini sono perentori e inderogabili, poiché dettate non solo a garanzia dei diritti dei singoli, ma anche nell'interesse generale alla certezza delle situazioni giuridiche.

La legge prevede espressamente che la violazione dei termini comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare.

Sul punto, la Suprema Corte ha statuito che: "In tema di esercizio del potere disciplinare.. la contestazione deve essere caratterizzata da immediatezza, per consentire al lavoratore incolpato l'effettivo esercizio del diritto di difesa mediante l'allestimento del materiale difensivo"<sup>4</sup>. Vi è di più, la contestazione disciplinare deve essere immediata, specifica ed immutabile, al fine di garantire la ratio dell'istituto della previa contestazione dell'illecito<sup>5</sup>.

Nell'esercizio del potere disciplinare la contestazione dell'addebito deve avere per oggetto fatti specifici, attesa la funzione di garanzia a tutela del diritto di difesa del lavoratore cui è preordinata l'immutabilità degli stessi fatti, anche ai fini del pieno svolgimento del contraddittorio.

Il principio posto a garanzia dell'effettivo diritto di difesa è quello della immutabilità della contestazione che preclude l'attribuibilità al lavoratore, a sostegno del provvedimento espulsivo irrogato, di fatti nuovi.

---

4

<sup>1</sup> Cass. Civ., sez. lavoro 07.11.2003 n. 16754

5

<sup>1</sup> La giurisprudenza è più volte intervenuta nel sottolineare inderogabilmente la necessità che la contestazione disciplinare sia il più possibile specifica, per garantire il diritto di difesa del dipendente, e che la stessa non muti nel corso del procedimento (TAR Bari, sez. I 26/03/1996 n. 224; TAR Brescia 07/06/1999 n. 535; TAR Lazio, sez. I 07/09/1999 n. 1976; TAR Bologna 05/06/2001 n. 453)

Nel caso di specie risulta violata la regola della immediatezza e specificità della contestazione.

In primo luogo l'originaria contestazione, prot. 7582 del 01/04/2004, non conteneva la specificazione dei fatti contestati, dato che, solo in sede di audizione, in data 08/04/2004 al dipendente sono state comunicate le circostanze di tempo e di luogo e quindi sono stati specificati i fatti genericamente e tardivamente contestati con la citata nota. Prot. 7582/2004.

In secondo luogo, come sopra precisato, in data 01/10/13 veniva rinnovata al sig. Amato la contestazione disciplinare e ripreso il procedimento avviato con contestazione prot. 7582 del 01/04/2004 sospeso l'08/04/2004 (doc. 27).

La nuova contestazione non si limita a riprendere il procedimento sospeso ma modifica la precedente contestazione individuando la violazione del comma 6° lettera a) dell'art. 25 C.C.N.L. del 01/01/2004 "presentando le mancanze particolare gravità."

Tale violazione non era stata mai prima contestata, dato che l'unica violazione era riferita all'art. 25 comma 5 lett. k.

Il principio posto a garanzia dell'effettivo diritto di difesa è quello della immutabilità della contestazione che preclude l'attribuibilità al lavoratore, a sostegno del provvedimento sanzionatorio irrogato, di fatti nuovi.

Come ribadito la violazione dell'art. 25 comma 6 lett. a del C.C.N.L. 2004 (doc. 40) non era stata mai prima contestata al dipendente, dato che l'unica violazione era riferita all'art. 25 comma 5 lett. k., peraltro generica e senza indicazione specifica dei fatti contestati. Pertanto la prima contestazione è nulla in quanto tardiva e generica, la seconda contestazione della nuova violazione deve ritenersi assolutamente nulla per violazione delle regole che disciplinano il procedimento disciplinare tra le quali il principio di immutabilità della contestazione assume una valenza fondamentale.

La contestazione introduce infatti elementi differenziali con riferimento ad una diversa fattispecie sanzionatoria:

*"I principi di specifica contestazione preventiva degli addebiti e di necessaria corrispondenza fra quelli contestati e quelli adottati a sostegno del licenziamento disciplinare (o di ogni altra sanzione), posti dall'art. 7 stat. lav. in funzione di garanzia del lavoratore, non escludono in linea di principio modificazioni dei fatti contestati concernenti circostanze non significative rispetto alla fattispecie, il che ricorre quando le modificazioni non configurano elementi integrativi di una diversa fattispecie di illecito disciplinare, non risultando in tal modo preclusa la difesa del lavoratore."*

(Cassazione civile sez. lav., 13/06/2005, 12644, Cleam Carburanti Lubrificanti Affini C. Panella, Giust. civ. Mass. 2005, 6)

\*\*\*

#### ***Sulla illegittimità ed infondatezza della sanzione disciplinare***

Come già evidenziato in punto di fatto, in data 29.01.2014, il Comune notificava al sig. Amato provvedimento di conclusione del procedimento disciplinare, con il quale veniva irrogata la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per giorni undici, a partire dal giorno successivo alla comunicazione.

Il provvedimento aveva come motivazione e fondamento la sentenza conclusiva del procedimento penale, istaurato a carico del ricorrente, ovvero la sentenza della Corte di Cassazione che ha pronunciato il proscioglimento per prescrizione, considerata dal Comune, nonostante il suo contenuto, alla stregua di una sentenza di condanna, contenente l'accertamento della responsabilità del dipendente.

Il provvedimento de quo appare certamente illegittimo, arbitrario ed immotivato.

Difatti, nel provvedimento di irrogazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio del 29/01/2014, non si fa riferimento a nessuna circostanza, fatto o

documento da cui si evinca che ad essere responsabile delle connessioni contestate fosse il ricorrente.

L'organo disciplinare non ha accertato e valutato liberamente i fatti, ivi compresi le circostanze dedotte dal ricorrente nelle sue difese.

L'unica motivazione a sostegno della sanzione disciplinare, individuata dal Comune, rimane la sentenza penale, che, secondo l'ente avrebbe accertato il reato di peculato d'uso giustificandosi così l'irrogazione della sanzione.

Ma il processo penale conclusosi con la sentenza penale di proscioglimento per prescrizione del 02/07/2013, non ha accertato, a carico del ricorrente, alcuna condotta concreta integrante il reato di peculato d'uso, come erroneamente ritiene il Comune che nei provvedimenti di contestazione e irrogazione della sanzione riporta parte del testo della sentenza.

E' più che evidente, dalla semplice lettura della sentenza, che la Corte di Cassazione non ha ritenuto accertati i fatti di reato, ma si è limitata a qualificare in astratto l'imputazione a carico del sig. Amato, ovvero ha qualificato il tipo di fatto imputato allo stesso, ai fini di correttamente individuare la fattispecie astratta di reato (art. 314 c.p., 2° comma e non 1°) e non ha accertato la responsabilità dell'imputato per i fatti contestati.

Sulla base della fattispecie astratta individuata, cioè ritenendo che il fatto di chi utilizza connessioni a pagamento dall'ufficio non sia da qualificare peculato ordinario ex ad. 314 1° comma c.p., ma peculato d'uso ex ad. 314 2° comma c.p. e tenuto conto del preliminare accertamento del decorso del termine di prescrizione per quella fattispecie, il peculato d'uso appunto, la Corte ha pronunciato sentenza di proscioglimento per prescrizione. Lungi dal ritenere accertato il reato i giudici della Corte di Cassazione, nella sentenza in oggetto, hanno semmai motivato in senso contrario, dichiarando che nel caso di specie, per quanto emerso e sottoposto alla loro

attenzione, sarebbe stato necessario un nuovo giudizio di merito, per il quale sarebbe stata investita la Corte di Appello.

Tuttavia la Cassazione ha prosciolto l'imputato per la preliminare declaratoria di prescrizione, data l'obbligatoria valutazione preliminare del decorso del termine di prescrizione e l'impossibilità di pronunciarsi con l'assoluzione immediata con gli elementi a disposizione, che necessitavano il rinvio alla Corte d'Appello per un nuovo giudizio di merito. Se non fosse decorso il termine di prescrizione, la sentenza di condanna sarebbe stata ugualmente cassata con rinvio, per un nuovo accertamento dei fatti (doc. 20).

La prescrizione del reato è, ai sensi dell'art. 157 c.p., la causa estintiva della fattispecie criminosa.

La ratio di questo istituto viene tradizionalmente individuata nell'attenuarsi dell'interesse dello stato alla punizione dei reati il cui disvalore sociale si sia affievolito per il trascorrere del tempo; inoltre, nell'ambito della concezione della pena in senso special preventivo, potrebbe non apparire ragionevole applicare una misura rieducativa in circostanze oggettive e soggettive diverse da quelle rispetto alle quali sarebbe stata adeguata.

La prescrizione, quindi, determinando l'estinzione non solo della pena ma del reato stesso, priva il giudice penale del motivo fondante l'esercizio della sua giurisdizione.

Alla luce di quanto esposto la sanzione disciplinare irrogata dal comune, senza alcuna autonoma valutazione, è priva di motivazione, illegittima ed infondata, difatti non vi sono elementi idonei a giustificare l'imputabilità allo stesso di condotte volontarie ai danni dell'ente di appartenenza.

Non risulta in alcun modo dimostrata la responsabilità del ricorrente.

Conclusivamente, sotto il profilo testè considerato, appare perspicua e appropriata la ricostruzione degli istituti esaminati effettuata da T.A.R. Salerno sez. I, n. 2217/2006:

"7.- Possono essere esaminati congiuntamente anche il terzo ed il quarto motivo di ricorso, con i quali si censurano gli elementi che l'Amministrazione utilizza in danno dell'incolpato; e cioè il fatto di essersi avvalso "in sede di interrogatorio in ambito penale" della facoltà di non rispondere, nonché la circostanza che l'Autorità giudiziaria penale non ha prosciolto pienamente l'imputato utilizzando le formule "perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso".

7.a. 1.- Partendo da quest'ultima circostanza, l'Amministrazione afferma nell'atto gravato che "la pregnanza delle predette risultanze processuali - che fuga qualsiasi dubbio in ordine al fatto che il S. effettivamente abbia realizzato gli accadimenti contestatigli - è stata confermata pure dalla stessa A.G. considerato che la medesima, dichiarando di "non doversi procedere nei confronti dell'interessato per prescrizione dei reati", ha avvalorato la validità degli elementi di prova innanzi richiamati a carico dell'inquisito. Infatti, in caso contrario - e quindi al ricorrere di risultanze probatorie che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" - ai sensi dell'art. 129 c.p.p. e come confermato dalla Corte costituzionale con l'ordinanza n. 300/1991...avrebbe dovuto dichiarare d'ufficio il proscioglimento del militare per una di dette cause e non emettere, invece, una formula dichiarativa di estinzione del reato".

A siffatto percorso argomentativo l'interessato oppone una diversa considerazione, evidenziando come "la pretesa di ricavare dall'assoluzione per intervenuta prescrizione, anziché per insussistenza o mancata commissione del fatto, la prova della ritenuta colpevolezza del S. è nulla più che una gratuita illazione, in stridente contrasto con la presunzione di non colpevolezza posta dall'art. 27, 2° comma Cost. e con la presunzione d'innocenza fissata dall'art. 6 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo e ora codificata dalla Costituzione Europea all'art. II - 108, 1° comma...".

La doglianza può ritenersi condivisibile atteso che la declaratoria con la quale il Tribunale penale ha definito il relativo processo a carico del ricorrente e cioè "non

doversi procedere nei confronti dell'interessato per prescrizione dei reati" deve stimarsi - al pari dell'altra affermazione ivi contenuta ("non emergendo elementi per un'assoluzione piena nel merito ai sensi dell'art. 129 c.p.p.") - neutra ai fini del giudizio di colpevolezza, atteso che l'esclusione dell'assoluzione piena, non risulta utile a fondare un giudizio di segno diametralmente opposto, sia pure in sede disciplinare."

Il provvedimento di irrogazione con esemplare adesione al modello valutativo censurato dalla sentenza sopra riferita afferma

*"I fatti oggetto di contestazione risultano accertati in sede penale ove il dipendente ha esplicitato la propria difesa nei due gradi di giudizio e che, così come disposto dalla normativa dettata dall'art. 653 c.p.p., fanno stato nel procedimento disciplinare.*

*Secondo l'orientamento giurisprudenziale consolidato, inoltre, la sentenza emessa dalla Corte di Cassazione che pronuncia la maturata prescrizione del reato, non può dirsi limitata ad una qualificazione in astratto dell'imputazione a carico del Sig. Amato, atteso che nel vigente sistema processuale, la dichiarazione di prescrizione del reato non può essere assimilata ad una sentenza di assoluzione. Ciò, poiché il riconoscimento della prescrizione presuppone comunque l'accertamento della colpevolezza dell'imputato, tenuto presente che, secondo quanto stabilito dall'art.129 c.p.p. qualora dagli atti di causa risulta che l'imputato non è colpevole per l'insussistenza del fatto, per accertata mancata commissione dello stesso oppure perchè esso non costituisce reato, il giudice è tenuto per legge a pronunciare una sentenza di proscioglimento o di non luogo a procedere.*

*Alla luce dei riferiti principi giurisprudenziali, è di tutta evidenza che la sentenza di non doversi procedere per intervenuta prescrizione del reato non si rileva ostativa alla prosecuzione del procedimento disciplinare ed alla valutazione nell'ambito dello stesso dei fatti accertati in sede penale, poichè le uniche*

sentenze impeditive dell'azione disciplinare sono solo quelle completamente liberatorie che accertano l'insussistenza materiale del fatto o che lo stesso non è stato commesso dall'imputato. Per completezza di disamina, si ritiene irrilevante l'assunto che altri dipendenti e in altri periodi abbiano commesso fatti analoghi, atteso che i fatti contestati al dipendente Amato risultano inequivocabilmente accertati in sede penale.

.....

Ribadito il consolidato orientamento giurisprudenziale penale, secondo il quale la dichiarazione di prescrizione del reato non può essere assimilata ad una sentenza di assoluzione poichè il riconoscimento della prescrizione presuppone comunque l'accertamento della colpevolezza dell'imputato, tenuto presente che, secondo quanto stabilito dall'art. 129 del c.p.p. qualora dagli atti di causa risulta che l'imputato non è colpevole per l'insussistenza del fatto, per acclarata mancata commissione dello stesso oppure perchè esso non costituisce reato, il giudice è tenuto per legge a pronunciare una sentenza di proscioglimento e di non luogo a procedere."

Ora è evidente che l'affermazione secondo cui "la dichiarazione di prescrizione del reato non può essere assimilata ad una sentenza di assoluzione poichè il riconoscimento della prescrizione presuppone comunque l'accertamento della colpevolezza dell'imputato", se appare idonea a fondare un autonomo giudizio di responsabilità disciplinare, non trattandosi di sentenza di assoluzione nel merito, per altro verso non appare nemmeno idonea a fondare un positivo accertamento di responsabilità, non avendo la valenza di sentenza di condanna a seguito di accertamento del fatto di reato: il fatto che non risulti che l'imputato non sia colpevole

non consente di affermare che risulti che sia colpevole, nulla accertando la sentenza in questione, se non che, anche ove l'imputato avesse posto in essere il fatto di reato, questo sarebbe prescritto.

Ben avrebbe potuto l'organo procedente assumere eventuali emergenze storico-fattuali oggetto di cognizione del procedimento penale al fine di una autonoma valutazione, cui non potrebbe supplire una pronuncia non implicante alcun irrevocabile accertamento fattuale.

L'organo disciplinare tuttavia non ha accertato e valutato liberamente i fatti, ivi compresi le circostanze dedotte dal ricorrente nelle sue difese.

Come recentemente statuito dalla Suprema Corte, nei confronti del dipendente assolto dal reato contestato solo per intervenuta prescrizione, la pubblica amministrazione ben può procedere all'instaurazione di un procedimento disciplinare ed alla irrogazione di una (eventuale) sanzione, all'esito di una valutazione sulla gravità dei fatti che hanno determinato il giudizio penale, atteso che una questione disciplinare non può essere posta soltanto quando, in sede penale, abbia avuto luogo un proscioglimento con formula piena, cioè quando i fatti oggetto della sentenza penale sono stati definiti come storicamente inesistenti oppure la sentenza ha ricostruito la condotta materiale o l'elemento psicologico in modo tale da collocare con sicurezza gli episodi esaminati al di fuori delle fattispecie disciplinari. (Consiglio di Stato sez. III 2/7/2014 n. 3324).

Nel caso che ci occupa l'organo disciplinare non ha accertato e valutato liberamente i fatti, ivi compresi le circostanze dedotte dal ricorrente nelle sue difese.

L'amministrazione può certo attivare un procedimento disciplinare nei confronti del proprio dipendente laddove il relativo processo penale si sia concluso con sentenza dichiarativa di non luogo a procedere per intervenuta prescrizione del reato, in tale ipotesi tuttavia l'accertamento deve avvenire in maniera del tutto autonoma rispetto

alle risultanze penali (T.A.R. Salerno(Campania) sez. I, 07/01/2013; T.A.R. Salerno (Campania) sez. I 15/12/2006 n. 2217).

L'ente avrebbe dovuto pertanto, così come il Giudice adito in questo giudizio, liberamente valutare e accertare i fatti oggetto del procedimento disciplinare, invece che equiparare il contenuto della sentenza di proscioglimento per prescrizione, o peggio la sentenza di condanna annullata dalla Cassazione all'accertamento del reato di peculato e irrogare la sanzione.

In presenza di una sentenza diversa da quelle indicate nell'art. 653 c.p.p. il Giudice deve interamente ed autonomamente rivalutare il fatto in contestazione ( Cassazione civile sez. un. 26/01/2011 n. 1768).

Infirmata la pretesa di anettere alla sentenza dichiarativa della prescrizione qualunque diretto e immediato valore accertativo sia sotto il profilo fattuale che soggettivo, in assenza di alcun supporto motivazionale e probatorio, gravando in materia di sanzioni disciplinari il relativo onere sul datore irrogante<sup>6</sup>, si deve proporre per

---

<sup>6</sup> Al riguardo è opportuno preliminarmente osservare che il principio, posto dall'art. 5 della legge 15 luglio 1966 n. 604, secondo cui ricade sul datore di lavoro l'onere di provare la sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento è senza dubbio estensibile alla materia delle sanzioni disciplinari c.d. conservative, nel senso che, in caso di una loro impugnazione da parte del lavoratore, spetta al datore di lavoro dimostrare la sussistenza dei relativi presupposti di fatto, oggettivi e soggettivi (cfr. Cass. n. 7671-1983).  
(Cassazione civile sez. lav. 17/08/2001 Numero:11153)

Autorità: Cassazione civile sez. lav.

Data: 16/08/2004

n. 15950

Parti: Banca Napoli C. L.

Fonti: Giust. civ. Mass. 2004, 7-8

Orient. giur. lav. 2004, I, 614

Classificazioni: LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) - Sanzioni disciplinari - - in genere

Allorquando il lavoratore impugni un provvedimento disciplinare (nella specie, un trasferimento), escludendo la sussistenza di una sua responsabilità tale da giustificare il provvedimento stesso, il giudice deve procedere all'accertamento della complessa fattispecie che quella responsabilità determini, anche sotto il profilo della proporzionalità della sanzione, tenendo presente che, in linea di principio, grava sul datore di lavoro l'onere di provare gli elementi costitutivi di detta fattispecie, in quanto fondamento in concreto dell'esercitato potere disciplinare, e potendo altresì utilizzare tutti gli elementi di prova legalmente acquisiti, idonei a dimostrare la sussistenza o meno della responsabilità disciplinare e il suo grado, configurandosi l'allegazione, da parte del lavoratore, di circostanze atte a dimostrare la carenza del potere disciplinare quali mere argomentazioni difensive che, non integrando una diversa "causa petendi", possono essere sviluppate anche solo nel giudizio di appello al fine di sollecitare il giudice alla verifica delle condizioni di legittimità del provvedimento disciplinare.

completezza una ricostruzione da cui risalta la infondatezza anche solo ipotetica del provvedimento affittivo.

Gli unici fatti accertati nella vicenda che ha coinvolto il sig. Amato, riguardano:

- a) l'esistenza di connessioni Internet a pagamento, ai numeri 70X, da numerose utenze del Comune di Palma di Montechiaro, compresa l'utenza in uso all'U.R.P., anche in periodi antecedenti e successivi a quello in cui il ricorrente è stato assegnato a questo ufficio (quindi prima e dopo il 2003);
- b) la mancata presenza di idonei programmi di protezione nei PC usati nell'ufficio;
- c) l'accertamento da parte dei tecnici informatici della presenza di dialer (virus) e altri meccanismi di collegamento automatico a siti sconosciuti nei computer in dotazione all'URP e in altri uffici;
- d) la mancanza di controlli e procedimenti disciplinari nei confronti di dipendenti dello stesso ufficio del sig. Amato e di altri uffici.

Nonostante i diversi tentativi di attribuire la responsabilità al sig. Amato per le connessioni e il relativo danno non vi sono elementi idonei a giustificare l'imputabilità allo stesso di condotte volontarie ai danni dell'ente di appartenenza e l'irrogazione di una sanzione disciplinare. Per tale danno, peraltro pari a soli € 519,40, è stato anche avviato procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, attualmente pendente in grado di appello.

Tuttavia, gli elementi con cui si è sostenuta la presunta esistenza e l'imputabilità al ricorrente di tali condotte, appaiono inconsistenti. Non basta dire che lo stesso fosse assegnato all'Urp quando si sarebbero verificate le connessioni, poiché:

- a) egli non aveva l'uso esclusivo del computer e vi erano altri dipendenti nell'ufficio, anche durante le connessioni contestate (la sig.ra Bordino, il dott. Taormina, alcuni agenti della Polizia di Stato);

b) vi sono connessioni a numeri speciali dalla stessa utenza telefonica, in un periodo nel quale il sig. Amato non era assegnato ancora all'URP, come risulta dalla bolletta relativa ai consumi per i mesi di ottobre e novembre 2002, mentre la sua assegnazione all'URP si è verificata dal gennaio 2003 (doc. 10,11);

c) lo stesso non era fisicamente in ufficio quando sono state registrate le connessioni contestate in data 13/05/2003 e 16/06/2003 (doc. 12), poiché come emerge dalle timbrature mensili, egli ha svolto straordinario elettorale al di fuori dell'ufficio sia in data 13/05/2003 che in data 16/06/2003;

Come spiegare le altre connessioni quando lo stesso sig. Amato non era neppure assegnato all'U.r.p. (ottobre 2002, gennaio 2004) e quelle negli altri uffici (doc. 16,17)?

d) non vi è la prova che le connessioni siano state realizzate dal dipendente Amato, ma vi sono elementi che dimostrano che le contestate connessioni ai numeri 70X siano state non volontariamente attivate, in quello come in altri uffici del Comune, a causa della presenza di dialer e di meccanismi di connessione automatica, programmi di connessione automatica che operano all'insaputa degli utenti, come riferito dal responsabile informatico del Comune e dai tecnici che hanno riscontrato connessioni automatiche a numeri speciali a pagamento (709) non solo all'URP, ma anche presso altri uffici del Comune, come emerge dalle note del 01/04/2004 e 05/04/2004, oltre che da alcune bollette di altri uffici (doc.13,14,15);

e) sono gli stessi organi del Comune ad aver dichiarato che non era possibile attribuirgli la responsabilità. Le indagini del Comune e tutti gli elementi istruttori raccolti, per espressa ammissione dei dirigenti procedenti non hanno consentito di individuare un responsabile.

Si legge nella relazione del Capo settore affari generali (componente dell'Ufficio Procedimenti disciplinari a norma del Regolamento comunale) del 16/12/2003 "Allo stato non sembra sussistere altra scelta che fare affidamento nella leale collaborazione

degli addetti agli uffici e nel controllo del volume complessivo del traffico telefonico da parte del dirigente" desumendone l'impossibilità di individuare un qualsivoglia responsabile (doc. 2).

Si legge nella lettera del 25.03.2004 prot. N° 21/2004, del Segretario Generale (componente dell'Ufficio Procedimenti disciplinari a norma del Regolamento comunale) al Comandante della P.M. "Poiché la sua nota del 23/03/2004 n° 1/bis/2004 non individua alcun dipendente come responsabile dei fatti contestati, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari non può attivarsi" (doc. 5).

Nonostante le predette valutazioni e senza l'acquisizione di alcun nuovo elemento istruttorio appena qualche giorno dopo, il 31/03/2004 si individuava il sig. Amato quale responsabile e allo stesso sia rivolta la contestazione per quel medesimo traffico telefonico, poiché la gran parte delle telefonate (e le altre?) sono state effettuate durante le ore in cui prestava servizio il dipendente Amato Giuseppe in forza presso codesto settore(doc. 7).

Gli unici elementi allora citati sono stati i tabulati delle presenze, acquisiti già mesi prima, e dichiarati insufficienti dagli stessi organi del Comune perché non consentivano di dimostrare chi avesse usato materialmente quel computer e se le connessioni fossero state volontarie e non automatiche.

Non è un caso che nel provvedimento di irrogazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio, notificata il 29/01/2014, non si faccia riferimento a nessuna circostanza o fatto o documento da cui si evinca che ad essere responsabile delle connessioni contestate fosse il ricorrente (doc. 31).

\*\*\*

***Sulla arbitrarietà ed illegittimità delle assegnazioni del ricorrente ai diversi uffici del Comune***

Come già precisato in punto di fatto, dopo appena qualche giorno dalla reintegrazione in servizio, con disposizione di servizio prot. n. 23706 del 23/09/2013, il Comune disponeva l'assegnazione del ricorrente all'ufficio Servizi sociali, privandolo della qualifica e delle mansioni di Ispettore di Vigilanza, che aveva sempre ricoperto, ad eccezione di un breve periodo di distacco presso l'URP (nel 2003), durante il quale egli aveva comunque continuato a dipendere, quanto alle mansioni svolte, dal Comando di P.M.

Secondo quanto riportato nella disposizione prot. n. 23706 del 23/09/2013 e nella presupposta disposizione prot. n. 23637 del 23/09/2013 (doc. 24, 25), il trasferimento si sarebbe reso necessario per l'applicazione della legge 190/2012, c.d. legge anti corruzione.

L'assegnazione all'ufficio Servizi Sociali perciò sarebbe stato giustificato sulla base del procedimento penale subito dal ricorrente, come rileva anche la lettura della direttiva sindacale n. 23637 del 23/09/2013, in esecuzione della quale è stato emesso l'ordine di servizio prot. n. 23706 del 23/09/2013, nella quale si legge che "per le conclusioni processuali necessita individuare apposito servizio che rispetti codici e contratti nonché le direttive anticorruzione".

Così la citata disposizione prot. n. 23706 del 23/09/2013 contiene espresso richiamo all'art. 46 della legge 190/2012 (recte comma 46, art. 1 L. 190/2012) con riferimento alla individuazione dei compiti da assegnare al ricorrente.

La legge 190/2012, all'art. 1, comma 46, ha introdotto l'art. 35 bis nel d.lgs 165/2001, rubricato Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici, a norma del quale "1.. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale: a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; b) non

possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi; ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

L'art. 3 del d.lgs. 08/04/2013 n. 39 che, in attuazione della legge 190/2012, disciplina inconfiribilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione, si riferisce a: a) gli incarichi amministrativi di vertice nelle amministrazioni statali, regionali e locali; b) gli incarichi di amministratore di ente pubblico, di livello nazionale, regionale e locale; c) gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale, regionale e locale; d) gli incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale, regionale e locale; e) gli incarichi di direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali del servizio sanitario nazionale.

Occorre tener conto che queste, così come le altre norme e disposizioni in materia, fanno riferimento ad incarichi direttivi o di responsabilità ricoperti in particolari settori e comunque esse non si applicano in caso di sentenze di proscioglimento per prescrizione. Anche il comma 5 del citato articolo 3 dispone infatti che la situazione di inconfiribilità cessa di diritto ove venga pronunciata, per il medesimo reato, sentenza anche non definitiva, di proscioglimento.

Pertanto le disposizioni anticorruzione non potevano in alcun modo giustificare la privazione della qualifica e del profilo rivestito dall'Is. Amato e la sua assegnazione

all'ufficio Servizi Sociali prima e alla Biblioteca comunale poi. Ciò per molteplici e fondamentali considerazioni:

- 1) l'attività di Ispettore di Polizia Locale, svolta originariamente dal ricorrente, non comporta lo svolgimento di funzioni direttive (affidate al Comandante, sia esso dirigente o funzionario con funzioni di categoria D, con funzioni dirigenziali) e non rientra, quanto all'oggetto tra gli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- 2) nel caso di specie inoltre non può equipararsi la sua posizione a quella di un dipendente condannato, poiché egli, come ripetutamente rilevato, è stato prosciolto in via definitiva, con la sentenza della Corte di Cassazione del 02/07/2013;
- 3) è innegabile che la sentenza declaratoria della prescrizione del reato, pur non equiparandosi alla sentenza di assoluzione con formula piena, è qualificata a tutti gli effetti tra le sentenze di proscioglimento;
- 4) in un ordinamento democratico, fondato sul rispetto dei diritti della persona umana e sui valori recepiti dalla Costituzione e dalle Convenzioni internazionali, deve ancora ritenersi sussistente anche nel Comune di Palma di Montechiaro e doverosamente applicabile dagli organi preposti la presunzione di non colpevolezza, che l'art. 27 della Cost., riafferma con chiarezza, in mancanza di una condanna definitiva.
- 5) i provvedimenti di assegnazione sono stati di fatto utilizzati in funzione disciplinare; risolvendosi in un ulteriore effetto punitivo, conseguente al procedimento penale subito. L'intento evidente è quello di continuare a punire il dipendente, non bastando a ciò per il Comune neppure l'illegittima sanzione irrogata, e ricorrendo anche al trasferimento da un ufficio all'altro del dipendente, ritenuto colpevole per il fatto di

aver subito un processo penale, concluso con una sentenza che l'amministrazione comunale ha equiparato ad una condanna.

Di fronte a questi pregiudizi, non sono servite le documentate difese spiegate nel procedimento disciplinare. Quella condanna, pur annullata, continua ad essere applicata dall'Ente, contro il dipendente e in maniera illegittima.

Senza considerare che, come detto, in ogni caso il riferimento alla legge 190/2012 non ha fondamento; poiché le direttive e le norme in essa fissate, volte ad evitare il fenomeno della corruzione nella pubblica amministrazione, si rivolgono a coloro che svolgono funzioni direttive in uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati, o chiamati a far parte di commissioni di appalto o di concorso, ecc. Anche il criterio della rotazione riguarda coloro che svolgono funzioni dirigenziali (siano essi dirigenti o funzionari con incarico dirigenziale) e comunque sempre che siano preposti a settori così detti "sensibili", cioè allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

Orbene la disposizione in questione non potendosi intendere quale atto di conformazione del rapporto al dettato di norme imperative aventi effetto integrativo del regolamento negoziale, si sarebbe potuta assumere solo in relazione al potere datoriale di modificare il rapporto in relazione a precise esigenze tecnico-aziendali di cui all'art. 2103 cc.

In questo senso il provvedimento di assegnazione deve ritenersi del tutto illegittimo tenuto conto che non sono minimamente palesate le ragioni dell'immutazione del rapporto: non potendo sostenersi la necessità di conformarsi alle disposizioni in materia anticorruptiva, il riferimento alle conclusioni processuali sarebbe stato privo di rilievo,

senza connettere alle stesse un qualche riflesso, anche indiretto<sup>7</sup>, sull'operatività dell'organizzazione aziendale.

Tale disposizione veniva impugnata dal ricorrente, tramite il sindacato CSA, per inesistenza dei presupposti previsti dalla legge e violazione del diritto a rivestire le mansioni proprie della qualifica di appartenenza.

Il Comune rispondeva con nota prof. n. 29538 del 18/11/2013, con la quale l'ente confermava la validità dell'assegnazione allegando tuttavia nuove e contraddittorie motivazioni. Il Comune rispondeva all'impugnazione proposta dal ricorrente, a mezzo del sindacato, modificando la motivazione con nuove e prima mai allegate giustificazioni.

E' evidente allora l'assoluta contraddittorietà delle motivazioni addotte dall'Ente e l'arbitrarietà dell'assegnazione del ricorrente ad altro ufficio con privazione delle mansioni e del profilo rivestito (doc. 30).

La privazione della qualifica e delle mansioni di Ispettore di Vigilanza, venivano ora giustificate, non per l'applicazione della legge 190/2012 (dimenticando che così era

---

<sup>7</sup> Autorità: Cassazione civile sez. lav.

Data: 28/09/1995

n. 10252

Parti: Granata C. Enel

Fonti: Giust. civ. Mass. 1995, 1688

Classificazioni: LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) - Trasferimento o spostamento del lavoratore - - in genere  
Il trasferimento del dipendente può essere legittimato anche dalla sussistenza di una situazione di incompatibilità fra questo e i suoi colleghi e collaboratori diretti, quando tale incompatibilità, determinando conseguenze (quali tensione nei rapporti personali o contrasti nell'ambiente di lavoro) che costituiscono esse stesse causa di disorganizzazione e disfunzione nell'unità produttiva, realizzi un'obiettiva esigenza aziendale di modifica del luogo di lavoro.

Autorità: Pretura Roma

Data: 01/03/1999

n.

Parti: Pierini C. Min. giust.

Fonti: Lavoro nelle p.a. 1999, 799

Classificazioni: IMPIEGATI DELLO STATO - Trasferimenti (anche per il trasferimento alla Regione)  
L'abrogazione, da parte del d.lg. n. 80 del 1998 dell'art. 32 t.u. imp. civ. Stato n. 3 del 1957, che al comma 4 prevedeva il trasferimento del pubblico dipendente quando "la permanenza dell'impiegato in una sede nuoce al prestigio dell'ufficio" c.d. incompatibilità ambientale, non comporta automaticamente l'illegittimità di tale trasferimento, ma piuttosto, a seguito della contrattualizzazione del rapporto, risulta ora necessario provare come in concreto la lamentata incompatibilità ambientale produca effettivamente conseguenze di disorganizzazione, disfunzione o conflitto organizzativo interno all'unità produttiva tali da rilevare sotto quei profili tecnici, organizzativi e produttivi di cui all'art. 2103 c.c.

stato motivato l'ordine di servizio prot. n. 23706 del 23/09/2013, come conseguenza delle conclusioni processuali), ma perché, si dice, prima della sospensione, sarebbe stata accertata l'inidoneità alle mansioni proprie del profilo di Ispettore di P.M.

Anche questa motivazione, chiaramente contraddittoria, è del tutto arbitraria e priva di ragionevolezza, diversa da quella posta a base del provvedimento e del tutto infondata.

Per mero scrupolo si precisa che, al momento della sospensione cautelare, disposta con provvedimento del 12/03/2009, l'isp. Amato svolgeva regolarmente il servizio quale Ispettore di Polizia Municipale, presso il Corpo di P.M. del Comune di Palma di Montechiaro e nessuna inidoneità al servizio era stata accertata.

I fatti ai quali la nota arbitrariamente si riferisce risalgono ad un periodo anteriore (il 2003), durante il quale, per problemi di salute, il ricorrente era stato temporaneamente assegnato ad altro ufficio e precisamente all'URP, pur continuando a svolgere alcuni servizi per il Corpo di P.M., al quale comunque veniva riassegnato alla fine del 2003 (cfr. ordini di servizio anteriori al provvedimento di sospensione, doc. 44).

A rendere incontrovertibile l'arbitrarietà dell'azione dell'amministrazione nei confronti del ricorrente, interviene la circostanza che nuovamente, a distanza di qualche mese, con altri provvedimenti e con motivazioni inconsistenti, di nuovo è stato disposto il trasferimento del sig. Amato.

Con provvedimento prot. 15416 del 26/05/2014 (doc. 33) il ricorrente è stato assegnato "all'istruttoria delle pratiche" dell'ufficio Sport Turismo e Spettacolo, da svolgersi, non presso la sede dell'ufficio Sport Turismo e Spettacolo, sito in via Alpi, ma, per espresso e specifico ordine, non sorretto da alcuna motivazione né giustificazione, presso i locali di Palazzo Ducale, quindi in totale isolamento (doc. 33).<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Nel palazzo Ducale, ove non vi erano stanze da adibire ad ufficio, il ricorrente permase a non fare nulla per circa una settimana per poi essere spostato in un locale adibito a deposito dell'ufficio economato, all'inizio privo di ogni dotazione, sito presso la sede di Via Clementina

L'irragionevole arbitrarietà con cui si è vessato il ricorrente con la disposizione da ultimo richiamata è ben tratteggiata dal provvedimento prot. N. 27931 del 19/09/2014 con cui il Capo Settore Servizi Sociali, sottomettendosi all'intento degli organi sovraordinati, manifesta il proprio disappunto (doc. 34), precisando *"Premesso che con note 15416 del 26/05/2014 e n 26495 del 10/09/2014 il Sig Sindaco ha emanato Direttive per il trasferimento del Dr Amato Giuseppe (Cat C) all'Ufficio Sport, Turismo e Spettacolo, da collocare presso i locali del Palazzo Ducale, che più volte, per le vie brevi, questo Capo Settore ha riferito che lo spostamento dell'ufficio sarebbe risultato alquanto difficoltoso sia per la mancanza di spazio all'interno del Palazzo ducale, nei locali in uso della Biblioteca Comunale, già sovraffollati e non in condizione di potere ospitare albi impiegati, che, inoltre, il Dr Amato, attualmente assegnato ai servizi sociali, è Responsabile di procedimento per tutto quanto riguarda le pratiche inerenti i Cantieri di servizio e che un suo trasferimento comporterebbe la necessità di incaricare un altro impiegato a seguire il procedimento stesso; che i locali della Biblioteca e del Palazzo Ducale non sono forniti di connessione intranet e che, pertanto, diventa particolarmente difficoltoso il collegamento con l'Ufficio del Capo Settore. Ritenuto di dovere dare esecuzione alle Direttive Sindacali sopra menzionate, DISPONE che il Or Amato Giuseppe, dipendente comunale con la qualifica di Istruttore Amministrativo, presti il proprio servizio presso il Palazzo Ducale, nell'Ufficio che in Tempi brevi potrà essere ricavato presso una Saletta dello stesso Palazzo, con decorrenza dal prossimo 22 settembre 2014".*

E dopo appena qualche mese, nuovamente il Comune disponeva lo spostamento del ricorrente, che con provvedimento del 07/10/2014 prot. 30064 veniva nuovamente trasferito in un ufficio fisicamente inesistente (da attrezzare!!!), situato in una saletta del chiostro del palazzo municipale (doc. 35). L'ufficio non è stato mai attrezzato, tanto che ancora un altro provvedimento di trasferimento interveniva agli inizi del 2015.

Con disposizione sindacale n. 6401 del 27/02/2015, il sig. Amato Giuseppe veniva destinato alla Biblioteca comunale (doc. 36).

La disposizione veniva eseguita dal capo settore Servizi Sociali con provvedimento prot. 8107 del 13/03/2015 (doc. 37).

*Il ricorrente sempre con provvedimenti pretestuosi ed immotivati ma di chiara natura punitiva viene pertanto ulteriormente spostato: a decorrere dal mese di marzo 2015, sulla sorta di una direttiva sindacale fondata su un inesistente presupposto ( non è stato mai attivato uno sportello per il turismo) il ricorrente viene assegnato presso la Biblioteca comunale.*

E' evidente che i provvedimenti adottati dal Comune nei confronti del ricorrente, oltre che palesemente illegittimi, evidenziano un intento punitivo nei riguardi del dipendente che niente hanno a che vedere con le norme di legge in materia anticorruzione, né con le regole che disciplinano il rapporto di lavoro, gli effetti del procedimento penale e i poteri del P.A. quale datore di lavoro.

Da mesi pertanto il sig Amato, privato delle sue mansioni e del suo profilo professionale, viene, con motivazioni varie, tutte inconsistenti, spostato di qua e di là, con l'effetto di isolarlo, caricarlo di ansia e stress insopportabili, rendergli impossibile il sereno svolgimento del suo lavoro. La situazione di stress lavorativo ha raggiunto livelli intollerabili, che hanno pregiudicato anche la vita relazionale extra lavorativa del ricorrente (doc. 38).

In effetti ciò che l'amministrazione comunale di Palma di Montechiaro ha posto in essere si fonda su un'arbitraria, strumentale ed errata interpretazione del disposto normativo che a proprio modo di intendere avrebbe richiesto e legittimato una sequenza di provvedimenti del tutto arbitrari ed infondati.

Tali provvedimenti, considerati singolarmente e nel loro complessivo svolgersi, non rappresentano legittimo esercizio dei poteri del datore di lavoro, ma costituiscono atti

illegittimi e arbitrari, perciò sindacabili dal Giudice, in quanto privi di giuridico fondamento oltre che contrari alle più elementari regole di correttezza e buona fede, che si applicano in particolar modo nel rapporto di lavoro alle dipendenze di un ente pubblico, il cui agire va giudicato anche nel quadro dei principi di buon andamento e imparzialità di cui all'art. 97 Cost.

\*\*\*

#### **DIRITTO ALLA CORRESPENSIONE DELLA RETRIBUZIONE NON PERCEPITA**

##### **NEL PERIODO DI SOSPENSIONE DAL SERVIZIO DAL 12/03/2009 AL 17/09/2013**

Come precisato in parte narrativa, il ricorrente è stato sospeso dal servizio in pendenza del procedimento penale, dopo la pronuncia della sentenza di condanna non definitiva e precisamente, con decreto del 12/03/2009 e fino al 17/09/2013.

All'esito del procedimento penale, egli è stato prosciolto dall'imputazione di peculato, fatto riqualificato nell'ipotesi di peculato d'uso di cui all'ad. 314 comma 2° c.p.

Essendo stata annullata la sentenza che costituiva il presupposto della disposta sospensione cautelare dal servizio, il ricorrente ha diritto alla cd. restituito in integrum, ossia al pagamento delle retribuzioni che gli sarebbero state corrisposte se fosse rimasto in servizio, decurtate di quanto già percepito, durante il periodo di sospensione.

Anche nel caso in cui il procedimento penale nei confronti di un pubblico dipendente non si concluda con formule assolutorie, ove la sanzione adottata al termine del previsto procedimento disciplinare non assorbe la sanzione cautelare, all'impiegato spetta la "restitutio in integrum" per il periodo di sospensione cautelare sofferta in eccedenza (Consiglio di Stato sez. III 24/06/1997 840).

Come precisato dalla giurisprudenza più recente in tema di sospensione cautelare dal servizio in pendenza di procedimento penale a carico del lavoratore, il principio secondo il quale quanto corrisposto a titolo d'indennità al lavoratore nel periodo della suddetta sospensione deve essere conguagliato con quanto dovuto se questi fosse

restato in servizio, trova applicazione non solo nel caso di proscioglimento in sede penale con formula piena, ma anche nel caso in cui la durata della sospensione cautelare ecceda quella della sanzione della sospensione irrogata a conclusione del procedimento disciplinare riattivato a seguito della sentenza penale di proscioglimento, ma con formula diversa da quella "piena", in quanto altrimenti la perdita della retribuzione dovuta non sarebbe giustificata e finirebbe per gravare il lavoratore proscioltò di una vera e propria sanzione disciplinare aggiuntiva per fatto unilaterale del datore di lavoro (Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 11391/14; depositata il 22 maggio; Cassazione civile sez. lav. 01/03/2013 n. 5147; T.A.R. Napoli (Campania) sez. IV 27/03/2007 n. 2858).

In conformità all'indirizzo citato l'art. 5 del C.C.N.L. enti. locali 2006-2009, commi 8 e 9 (doc. 41) dispone in favore del lavoratore il conguaglio di quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio.

La disposizione si applica nel caso di successiva sentenza penale di assoluzione e di proscioglimento ed anche in caso di condanna e di irrogazione di una sanzione disciplinare, diversa dal licenziamento, prevedendo il comma 9 dell'art. 5 che "In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato a seguito della condanna penale".

Nel caso in esame è stata pronunciata sentenza di proscioglimento, con la quale, come più volte precisato, la Cassazione ha riqualificato il reato oggetto

dell'imputazione quale peculato d'uso ex art. 314, secondo comma, ipotesi esclusa all'origine da quelle contemplate nell'articolo 3, comma 1° della legge 97/2001, riconoscendo il decorso del termine prescrizione.

Inoltre anche nella remotissima e non temuta ipotesi di legittimità della sanzione irrogata, l'unico periodo di sospensione che sarebbe escluso dal conguaglio sarebbe quello di undici giorni (pari alla sanzione disciplinare inflitta dal Comune, con provvedimento del 29/01/2014), scontati peraltro a partire dal 29/01/2014 e quindi comunque esclusi dal calcolo, comprendente il periodo dal 12/03/2009 al 17/09/2013.

Prima della proposizione del presente giudizio il ricorrente ha avanzato richiesta per il pagamento del conguaglio delle retribuzioni per il precedente periodo di sospensione, in pendenza del procedimento penale, concluso con sentenza definitiva di proscioglimento, mediante istanza scritta al Comune, rimasta senza esito (doc. 32).

Il Comune dovrà pertanto essere condannato al pagamento delle retribuzioni non percepite per il periodo di sospensione, come risulta dalle buste paga e dal conteggio allegato (doc.42,43), che potrà essere confermato, ove occorra, mediante la nomina di CTU.

\*\*\*

#### **Responsabilità ex artt. 1218 e 2087 c.c.**

A questo punto, riordinando la sequenza di atti amministrativi che ha interessato il ricorrente, non si può non evidenziarne il concreto orientamento lesivo dei diritti del ricorrente. La condotta dell'amministrazione ha progressivamente portato ad un esautoramento ed allontanamento del ricorrente.

\*\*\*

Occorre, preliminarmente, rilevare come l'insieme delle condotte debba essere valutato alla stregua delle fattispecie normative che disciplinano il contenuto della prestazione lavorativa e le condizioni che il datore di lavoro deve assicurare,

particolarmente dettate dall'art. 2103 c.c. e art. 2087 c.c., non rimanendo peraltro estranee le generali norme sulla correttezza e buona fede dei comportamenti, ex art. 1175 c.c., sulla esecuzione in buona fede, dettate dall'art. 1375, e quelle che sono tese a disciplinare il complesso dei rapporti, che pur non avendo diretto ed immediato collegamento con le prestazioni tipiche caratterizzanti l'oggetto contrattuale, sono pur sempre connessi con la prestazione lavorativa.

Sotto tale profilo in particolare devono richiamarsi gli artt. 2087 c.c., specificamente dettato a tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore, l'art. 1374 c.c., circa la integrazione del contratto, e 2043 c.c., relativo al generale principio del *neminem ledere* che, per gli aspetti non immediatamente riconducibili al rapporto contrattuale, trova diretta applicazione.

Tali profili peraltro, pur distinguibili analiticamente, concorrono nella determinazione di peculiari ambiti organizzativi percepiti, socialmente, come coinvolgenti interessi umani, personali e morali che, ben oltre le formali emergenze contrattuali, sono ritenuti degni di particolare tutela.

Ai fini della qualificazione giuridica della condotta datoriale, oggetto del presente giudizio, deve rilevarsi come questa si configuri come inadempimento degli obblighi nascenti dal contratto di lavoro subordinato.

Il rapporto di lavoro subordinato, involgendo profili che riguardano la personalità, la struttura psichica e morale del lavoratore, pretende, per la individuazione dei concreti e specifici obblighi gravanti sul datore di lavoro, far riferimento a parametri che, pur non essendo espressamente e direttamente delineati nell'atto negoziale, si introducono ad integrare la complessiva disciplina del rapporto attraverso le clausole generali dell'ordinamento tendenti a dare al rapporto una configurazione conforme alla natura ed alla causa dello stesso, come socialmente percepita.

Tale clausole generali sono costituite dal principio di buona fede e correttezza, dalla integrazione del contratto ai fini di una esecuzione conforme alla sua causa, agli specifici obblighi di tutela del lavoratore.

Pur se il rapporto di lavoro subordinato è caratterizzato oltre che dal sinallagma genetico funzionale che lega minutamente i due contraenti, deve rilevarsi come, accanto a questa disciplina minuta e statica, che assimila il contratto a tutte le varie forme di contratto, si evidenzia un profilo istituzionale derivante dalla particolarità dell'attività lavorativa, che comporta l'inserimento in un ambito totalizzante, l'ambiente lavorativo e le sue dinamiche professionali ed umane e richiede una limitazione del potere datoriale, contrattualmente stabilito, per conformarlo ai principi di tutela del lavoratore, anche alla luce degli intangibili valori fondamentali costituzionalmente fissati, e della buona fede.

Il lavoratore, infatti, non solo è chiamato a svolgere certe attività coordinate finalizzate al raggiungimento degli obiettivi datoriali ma, nel procedere della attività modifica le proprie competenze, ed il proprio modo di percepire e di eseguire le prestazioni, spesso trasforma le procedure in uso in funzione di nuove interpretazioni di problemi lavorativi affrontati, sulla base dell'esperienza modifica la struttura dell'azione lavorativa, acquisisce visioni di nuovi processi di azione organizzativa.

Come si vede il rapporto di lavoro non procede impersonalmente ed unidirezionalmente verso gli obiettivi materiali tipizzati contrattualmente come contenuto della prestazione lavorativa ma, in ragione degli scambi interattivi di cui si è detto, è segnato da caratteri che influenzano e sono influenzati dai rapporti interpersonali e dagli scambi cooperativi.

Così nell'ambito lavorativo si tenta di trovare equilibri soddisfacenti tra le aspettative personali e quelle del contesto organizzativo, di regolare gli scambi affettivi ed emozionali attivati nell'interazione sociale, di interpretare l'ambiente e di costruire

significati, di connettere diversi livelli di rilevanza al novero dei vari arricchimenti possibili nel lavoro, che hanno natura patrimoniale personale, psicologica, sociale.

Tutte queste complesse interazioni, involgendo integralmente la personalità del lavoratore, sono alla base dei processi di costruzione dell'identità sociale e professionale, di socializzazione e di integrazione sociale, di ricerca dell'utilità sociale, di sviluppo personale e sociale.

Uno sviluppo patologico della pratica organizzativa importa l'instaurarsi di un clima psicosociale inadeguato e determina una invasione distorsiva del lavoro rispetto ai modi di vita personale, ai legami significativi persona-organizzazione.

Prendendo le mosse dalle superiori considerazioni la disciplina codicistica è stata ricostruita a partire dal carattere "personalistico" invalso nell'ambito giuslavoristico, operando una "*correzione del modello antropologico del codice civile*"<sup>9</sup> e ampliando l'attenzione del legislatore civile, tradizionalmente concentrata sulla tutela dei patrimoni degli individui nei rapporti di scambio, sia verso i problemi della giustizia distributiva, sia verso i problemi della vita materiale e, progressivamente, di tutti i valori della persona.

Tale abbrivio ha consentito il recepimento positivo dell'orientamento dottrinario che ha proposto la costruzione, nel diritto generale delle obbligazioni, della categoria dei doveri di protezione, fondata sull'art. 1175 c.c..

Alla luce di quanto sopra tutti i provvedimenti datoriali di gestione del rapporto per essere legittimi devono essere comparati alla stregua dei principi indicati<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> v. Mengoni, proto Pisani, Orsi battaglini, "L'influenza del diritto del lavoro su diritto civile, diritto processuale civile, diritto amministrativo", GDLRI, n. 45, 10, 5 ss.

<sup>10</sup> Autorità: Cassazione civile sez. lav.

Data: 30 luglio 2009

Numero: n. 17778

Parti: Soc. Maristella s.r.l. C. P.

Fonti: Guida al diritto 2009, 35, 29 (s.m.)

CLASSIFICAZIONE

LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) Diritti e doveri delle parti in genere

Deriva che tra le obbligazioni gravanti sul datore di lavoro, oltre le principali tipizzate contrattualmente nella configurazione del sinallagma, deve comprendersi quella che va a conformare il potere in coerenza con i principi richiamati, potendosi affermare che non un generico potere gestionale è riconosciuto ma solo un potere datoriale il cui contenuto è limitato e conformato in considerazione dei principi indicati.

L'esercizio del potere datoriale, oltre che esercizio di un diritto, cui si fronteggia un obbligo del lavoratore, assume una valenza speculare in cui il lavoratore ha diritto a che il potere sia esercitato conformemente ai principi indicati di fronte al quale v'è un obbligo del datore di dare al potere uno e un solo contenuto concreto consentito, sulla scorta di motivi così ammessi dal diritto<sup>11</sup>.

In tal senso, pur potendosi dare innumerevoli forme di esercizio del potere datoriale, il contenuto di queste quando violasse i principi richiamati, che vanno ad integrare, ex art. 1374<sup>12</sup> la disciplina contrattualmente divisata<sup>13</sup>, costituirebbe inadempimento di un obbligo contrattuale.

---

#### TESTO

Il lavoratore ha il diritto di svolgere la propria prestazione e di non essere lasciato inattivo, poiché il lavoro non è solo fonte di sostentamento, ma anche mezzo per la realizzazione delle proprie capacità e contribuzione al progresso e all'evoluzione del consesso sociale. La violazione di tale diritto è fonte di responsabilità per il datore di lavoro, pienamente soggetta alle regole della responsabilità contrattuale; ne deriva che se essa prescinde da uno specifico intento di svilire o declassare il lavoratore a mezzo della privazione dei suoi compiti, la responsabilità deve essere esclusa, oltre che nei casi in cui possa ravvisarsi una causa giustificativa del comportamento del datore di lavoro, connessa all'esercizio di poteri imprenditoriali garantiti dall' art. 41 cost. o di poteri disciplinari, anche quando l'inadempimento della prestazione derivi comunque da causa non imputabile all'obbligato, che resta gravato dell' onere della relativa prova.

<sup>11</sup> "Il recesso straordinario. Il negozio di recesso", Mancini, Milano, Giuffrè, 1965, pag. 5, "..... occorre anche – ed è il requisito più importante – che il rapporto tra motivo e potere sia tale che l'atto intimato in assenza del primo o a cospetto di un motivo meno grave cada per invalidità. Il motivo, insomma, o, meglio, quel motivo e quello solo, deve essere fattispecie del potere"

<sup>12</sup> Autorità: Cassazione civile sez. lav.

Data: 25 settembre 2002

Numero: n. 13942

Parti: Napolitano e altro C. Soc. Az. tabacchi It.

Fonti: Giust. civ. Mass. 2002, 1720, Orient. giur. lav. 2002, I, 788, Giust. civ. 2003, I, 1034

#### CLASSIFICAZIONE

LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) Diritti e doveri delle parti in genere

LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) Tutela delle condizioni di lavoro in genere

#### TESTO

\*\*\*

Sulla scorta della ricostruzione teorica sopra effettuata, fondata, sotto un primo profilo sugli artt. 1175, 1374, 1375 e 2103 c.c., occorrerà verificare la rispondenza della condotta datoriale al complesso normativo indicato.

Tale verifica non esaurisce, peraltro, l'intero spettro del rapporto residuando, come si dirà in seguito, un'area di disciplina, pur fonte di obbligazioni, involgente quegli aspetti personalistici di cui si è detto, essendo connotata la condotta datoriale da una plurioffensività che, se incide da un lato sul contenuto dei più stretti e comuni obblighi

---

Dai precetti contenuti nell'art. 37, comma 1, cost., nell'art. 15 l. 20 maggio 1970 n. 300, nella l. 9 dicembre 1977 n. 903 e nella l. 10 aprile 1991 n. 125, deriva il dovere del datore di lavoro, esteso alla fase di formazione e conclusione dei contratti di lavoro, di astenersi dal discriminare i lavoratori (o gli aspiranti tali) per ragioni di sesso, e tale dovere, sussistendo nei confronti di soggetti determinati, o comunque determinabili, ha natura di obbligazione in senso tecnico, di fonte esclusivamente legale nel caso in cui riguardi la fase di formazione del contratto, di fonte contrattuale (ad opera del meccanismo di integrazione previsto dall'art. 1374 c.c.) dopo l'assunzione. Pertanto, in forza del principio del concorso tra responsabilità extracontrattuale e responsabilità contrattuale, il lavoratore discriminato ha la scelta tra l'azionare l'una o l'altra forma di responsabilità facendo valere, nel primo caso, il diritto alla riparazione del pregiudizio arrecatogli dall'illecito, assumendo l'onere di fornire la prova della colpa o del dolo dell'autore della condotta lesiva, e, nel secondo, la violazione del diritto (di credito, in quanto di natura personale), che si fonda sulla presunzione di colpa stabilita dall'art. 1218 c.c., a non essere discriminato e la conseguente responsabilità per danni, limitatamente a quelli prevedibili al momento della nascita dell'obbligazione. (In applicazione di tale principio, la S.C. ha annullato la sentenza impugnata che, in relazione ad una dedotta discriminazione per motivi di sesso, aveva ritenuto proponibile la sola azione di risarcimento dei danni ex art. 2043 c.c. e non anche l'azione volta a far valere la responsabilità contrattuale del datore di lavoro per inadempimento degli accordi sindacali che lo impegnavano ad assicurare una equa distribuzione delle giornate lavorative e uguali turni tra lavoratori e lavoratrici).

<sup>13</sup> Autorità: Cassazione civile sez. lav.

Data: 25 maggio 2006

Numero: n. 12445

Parti: Mastroianni C. Anmil

Fonti: Giust. civ. Mass. 2006, 5, Notiziario giur. lav. 2006, 4, 471

#### CLASSIFICAZIONE

LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) Tutela delle condizioni di lavoro in genere

LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) Tutela delle condizioni di lavoro sicurezza e prevenzione infortuni

#### TESTO

Lavoro subordinato (rapporto di) - Diritti e doveri delle parti - Responsabilità del datore di lavoro per inadempimento dell'obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c. - Natura contrattuale - Sussistenza - Fondamento. La responsabilità del datore di lavoro per inadempimento dell'obbligo di sicurezza previsto dall'art. 2087 c.c. ha natura contrattuale, derivando tale qualificazione in base alla considerazione che, da un lato, il contenuto del contratto individuale di lavoro risulta integrato per legge (ai sensi dell'art. 1374 c.c.) dalla suddetta norma e, dall'altro, che la responsabilità contrattuale è configurabile tutte le volte che risulti fondata sull'inadempimento di un'obbligazione giuridica preesistente, comunque assunta dal danneggiante nei confronti del danneggiato.

#### (Torna su) CONFORMI E DIFFORMI

In senso conforme, in ordine alla natura della responsabilità, cfr.: Cass. 24 febbraio 2006 n. 4184.

contrattuali, configurandosi come inadempimento, dall'altro incide sulla condizione esistenziale del lavoratore.

In particolare risalta palese il danno alla professionalità del ricorrente, il quale oltre ad aver subito le conseguenze di un processo penale e di un procedimento disciplinare, si è visto sottrarre le mansioni lungamente svolte, privare della sua appartenenza al Corpo di polizia municipale, quale Ispettore, della sua lunga professionalità, si è visto spostato fisicamente da un ufficio all'altro, con mansioni mai svolte prima e senza alcuna affinenza con la professionalità acquisita, senza che tale condotta del Comune, come ampiamente espresso ai superiori punti, fosse giustificata da legittime esigenze normative o operative né da più approfondite e necessarie valutazioni (gravando, peraltro, la relativa prova sul datore di lavoro<sup>14</sup>), ma anzi venendo formalmente giustificata da motivazioni contraddittorie e infondate.

Nel caso di specie la mancata conformità della condotta datoriale ai parametri che avrebbero dovuto conformarla ha sostanziato un inadempimento di obblighi gravanti

---

<sup>14</sup> Autorità: Cassazione civile sez. lav.

Data: 10 dicembre 2009

Numero: n. 25897

Parti: Luvarà C. Poste it.

Fonti: Red. Giust. civ. Mass. 2009, 12

#### CLASSIFICAZIONE

LAVORO SUBORDINATO (Contratto particolare) - Mansioni in genere

#### TESTO

Lavoro subordinato (contratto particolare) - Mansioni - Diverse da quelle dell'assunzione - Plurime mansioni anche di diversa professionalità e livello - Accorpamento da parte della contrattazione collettiva in un'unica qualifica - Assegnazione del lavoratore a mansioni nuove e diverse pur rientranti nella medesima qualifica contrattuale - Principio di tutela della professionalità acquisita - Disciplina di cui all'art. 2103 c.c. - Applicabilità - Conseguenze - Accertamento del giudice di merito - Criteri - Fattispecie relativa a dipendente postale.

Il principio di tutela della professionalità acquisita, che resta impregiudicato pur in presenza di un accorpamento convenzionale delle mansioni, precludendo la disciplina legale di carattere inderogabile dell'art. 2103, comma 1, c.c. la previsione di una indiscriminata fungibilità delle mansioni per il solo fatto di tale accorpamento, impone al giudice di merito di accertare, alla stregua di tutte le circostanze ritualmente allegate e acquisite al processo, le esigenze di salvaguardia della professionalità raggiunta prospettate dal lavoratore, sulla base dei percorsi di accrescimento professionale dallo stesso evidenziati e, segnatamente, di individuare, alla luce della sua "storia professionale", quali fossero le mansioni di riferimento per verificare l'osservanza dell'art. 2103 c.c., indipendentemente dall'obbligo assunto dal dipendente, al momento dell'avviamento al lavoro, di svolgere tutte le mansioni inerenti alla qualifica di inquadramento. (Fattispecie relativa a dipendente postale che chiedeva l'assegnazione a mansioni equivalenti a quelle svolte prima della nuova classificazione del personale introdotta dal c.c.n.l. del 26 novembre 1994, che ha previsto il reinquadramento, in un'unica nuova qualifica, di lavoratori in precedenza inquadrati in qualifiche distinte con diverse mansioni).

sul datore di lavoro, il quale ha esercitato le proprie prerogative, a fronte delle astratte previsioni normative, in forme concretamente patologiche, come peraltro inequivocabilmente testimoniato anche dai vari immotivati ed irragionevoli spostamenti.

Sotto tale profilo la condotta datoriale, che deve ritenersi illegittima alla stregua del complesso normativo ed ermeneutico fornito dagli artt. 1175, 1374, 1375 e 2103 c.c., riferibile immediatamente alla attività privatistica della P.A., così come alla pubblicistica, in forza dell'art. 97 Cost., è chiaramente connotata da ripetute violazioni d'obblighi contrattuali, che, senza alcun criterio di ragionevolezza (con la privazione ingiustificata del profilo di Ispettore di Polizia, dell'appartenenza al Corpo di Polizia Municipale del Comune, sussistente dal lontano 1989, e gli ingiustificati spostamenti), ha condotto all'esito di un grave danno alla professionalità e del ricorrente e al sereno svolgimento della prestazione lavorativa, diventata negli anni fonte di stress continuo. I provvedimenti datoriali di conformazione del contenuto della prestazione del ricorrente non avrebbero potuto assumere il contenuto che concretamente hanno assunto, con violazione del complesso dei principi normanti del rapporto, ricavabili attraverso una lettura costituzionalmente orientata del complesso normativo indicato<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> **Autorità:** Cassazione civile sez. un.

**Data:** 22 febbraio 2010

**Numero:** n. 4063

**Parti:** Alba C. Min. lav.

**Fonti:** Giust. civ. Mass. 2012, 2, 107

#### **CLASSIFICAZIONE**

**LAVORO SUBORDINATO (Contratto particolare) - Mansioni - in genere**

#### **TESTO**

**Lavoro subordinato (contratto particolare) - Mansioni - Diverse da quelle dell'assunzione - Demansionamento del lavoratore - Danno non patrimoniale - Risarcibilità - Condizioni - Criteri di liquidazione - Fattispecie relativa a dequalificazione nel pubblico impiego privatizzato**

Nell'ipotesi di demansionamento, il danno non patrimoniale è risarcibile ogni qual volta la condotta illecita del datore di lavoro abbia violato, in modo grave, i diritti del lavoratore che siano oggetto di tutela costituzionale, in rapporto alla persistenza del comportamento lesivo (pure in mancanza di intenti discriminatori o persecutori idonei a qualificarlo come mobbing), alla durata e reiterazione delle situazioni di disagio professionale e personale del dipendente, nonché all'inerzia del datore di lavoro rispetto alle istanze del lavoratore. (Nella specie, relativa a dipendente del Ministero del lavoro e della previdenza sociale dapprima investito della reggenza ad interim di una sezione circoscrizionale dell'ufficio del lavoro e poi

\*\*\*

Dall'accertamento inoppugnabile della illegittimità delle condotte datoriali discende sulla scorta del principio generale di cui all'art. 1218 c.c., essendo la correttezza di esercizio dei poteri datoriali oggetto di un obbligo fissato alla luce delle fonti e dei principi richiamati, che queste si configurano come inadempimento di obblighi contrattuali<sup>16</sup>, anche ricavati per via di integrazione, come detto, fonte di

---

trasferito alla direzione provinciale con mansioni deteriori quali l'informazione al pubblico e la protocollazione della corrispondenza, la S.C., in applicazione del principio, ha cassato la decisione di merito, che aveva liquidato il danno professionale in una misura «poco più che simbolica»).

Autorità: Cassazione civile sez. lav.  
Data: 26 novembre 2008  
Numero: n. 28274  
Parti: Min. economia e fin. C. De Liguori  
Fonti: Giust. civ. 2009, 12, I, 2850

**CLASSIFICAZIONE**  
**IMPIEGATI DELLO STATO - Dirigenti incarichi**

**TESTO**  
**Impiegati dello Stato - Dirigenti - Incarichi - Conferimento - Mancanza - Dequalificazione professionale - Sussistenza - Risarcimento del danno - Criteri - Fattispecie.**

In tema di pubblico impiego privatizzato, costituisce demansionamento professionale la mancata attribuzione di compiti lavorativi al dirigente, con la conseguenza che il danno alla professionalità può essere determinato in via equitativa, con processo logico-giuridico attinente alla formazione della prova, anche presuntiva, in base agli elementi di fatto relativi alla qualità e quantità della esperienza lavorativa pregressa, alla natura della professionalità coinvolta, alla durata del demansionamento, all'esito finale della dequalificazione e alle altre circostanze del caso concreto (nella fattispecie la Corte ha confermato la decisione di merito che aveva liquidato equitativamente il danno avuto riguardo alla perdita dei compensi collegati all'espletamento di incarichi, all'impossibilità di acquisire un'esperienza professionale nella qualifica dirigenziale e alla durata del periodo di assoluta inattività).  
(Cassa App. Firenze 2 aprile 2004).

<sup>16</sup> Autorità: Corte appello Ancona  
Data: 06 luglio 2006  
Numero:  
Parti: Brunetti C. Com. Fossombrone  
Fonti: Lavoro nella giur. (II) 2007, 6, 633

**CLASSIFICAZIONE**  
**LAVORO SUBORDINATO (Contratto particolare) - Mansioni inferiori demansionamento**

**TESTO**  
Anche in ipotesi di lavoro pubblico privatizzato, al quale è applicabile il principio del divieto di "mutatio in peius", quando da parte di un lavoratore sia allegata una dequalificazione o venga dedotto un demansionamento riconducibili ad un inesatto adempimento dell'obbligo gravante sul datore ai sensi dell'art. 2103 c.c., è su quest'ultimo che incombe l'onere di provare l'esatto adempimento del suo obbligo, o attraverso la prova della mancanza in concreto di qualsiasi dequalificazione o demansionamento, ovvero attraverso la prova che l'una o l'altro siano stati giustificati dal legittimo esercizio dei poteri imprenditoriali o disciplinari e, comunque, in base al principio generale risultante dall'art. 1218 c.c., da un'impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile.

responsabilità, salva la prova, da parte del datore di lavoro, dell'assenza di colpa<sup>17</sup> e del legittimo esercizio dei poteri datoriali<sup>18</sup>, che, nel caso di specie, pare assai improbabile.

---

<sup>17</sup> Autorità: Cassazione civile sez. lav.

Data: 02 agosto 2006

Numero: n. 17564

Parti: Cenciarelli C. Soc. Efimpianti

Fonti: Giust. civ. Mass. 2006, 7-8, Notiziario giur. lav. 2006, 5, 632

CLASSIFICAZIONE

- LAVORO SUBORDINATO (Contratto particolare) Mansioni in genere

TESTO

Lavoro subordinato (rapporto di) - Diritti e doveri delle parti - Diritto del lavoratore all'esecuzione della prestazione - Configurabilità - Fondamento - Violazione da parte del datore di lavoro - Responsabilità risarcitoria - Sussistenza - Limiti - Fattispecie in tema di demansionamento conseguente a crisi aziendale.

Il lavoratore - cui l'art. 2103 c.c. (nel testo sostituito dall'art. 13 l. 20 maggio 1970 n. 300), con norma applicabile anche ai dirigenti, riconosce esplicitamente il diritto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto ovvero equivalenti alle ultime effettivamente svolte - ha a fortiori il diritto a non essere lasciato in condizioni di forzata inattività e senza assegnazione di compiti, ancorché senza conseguenze sulla retribuzione: e, dunque, non solo il dovere, ma anche il diritto all'esecuzione della propria prestazione lavorativa - cui il datore di lavoro ha il correlato obbligo di adibirlo - costituendo il lavoro non solo un mezzo di guadagno, ma anche un mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino. La violazione di tale diritto del lavoratore all'esecuzione della propria prestazione è fonte di responsabilità risarcitoria per il datore di lavoro; responsabilità che, peraltro, derivando dall'inadempimento di un'obbligazione, resta pienamente soggetta alle regole generali in materia di responsabilità contrattuale: sicché, se essa prescinde da uno specifico intento di declassare o svilire il lavoratore a mezzo della privazione dei suoi compiti, la responsabilità stessa deve essere nondimeno esclusa - oltre che nei casi in cui possa ravvisarsi una causa giustificativa del comportamento del datore di lavoro connessa all'esercizio di poteri imprenditoriali, garantiti dall'art. 41 cost., ovvero di poteri disciplinari - anche quando l'inadempimento della prestazione derivi comunque da causa non imputabile all'obbligato, fermo restando che, ai sensi dell'art. 1218 c.c., l'onere della prova della sussistenza delle ipotesi ora indicate grava sul datore di lavoro, in quanto avente, per questo verso, la veste di debitore. (Sulla base dell'enunciato principio, la S.C. ha ritenuto immune da censura la decisione del giudice del merito, che aveva escluso la responsabilità risarcitoria sul rilievo che il demansionamento e la privazione delle funzioni patiti nella specie dal dirigente aziendale erano dipesi da fattori oggettivi estranei alla volontà del datore di lavoro e legati alla generale contrazione delle attività imprenditoriali).

<sup>18</sup> ESTREMI

Autorità: Tribunale Milano

Data: 20 marzo 2007

Numero:

Parti: Notarnicola. C. Soc. Bhw e altro

Fonti: D.L. Riv. critica dir. lav. 2007, 3, 842

CLASSIFICAZIONE

LAVORO SUBORDINATO (Contratto particolare) - Mansioni inferiori demansionamento

TESTO

Nella controversia avente a oggetto il demansionamento o la dequalificazione del lavoratore, si applica il principio generale in tema di prova dell'inadempimento delle obbligazioni secondo cui il creditore deve provare la fonte negoziale o legale del suo diritto e il relativo termine di scadenza, limitandosi alla mera allegazione della circostanza dell'inadempimento della controparte, mentre il debitore convenuto è gravato dell'onere delle prova del fatto estintivo, ossia dell'avvenuto adempimento; ne consegue che, allorquando il lavoratore allegi una dequalificazione o un demansionamento o comunque un inesatto adempimento dell'obbligo del datore di lavoro ex art. 2103 c.c., è su quest'ultimo che incombe l'onere di provare l'esatto adempimento del suo obbligo o attraverso la prova della mancanza in concreto di una qualsiasi dequalificazione o demansionamento, ovvero mediante la prova che l'uno e l'altro siano stati giustificati dal legittimo esercizio dei poteri imprenditoriali o disciplinari o, comunque, da un'impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile.

Sotto tale profilo deve ricondursi il momento esecutivo del rapporto a conformità rispetto al concreto contenuto degli obblighi contrattuali datoriali, riattribuendo al ricorrente la posizione lavorativa compromessa<sup>19</sup>.

\*\*\*

Ma i principi richiamati trovano inoltre incarnazione in una figura tipizzata di tutela, sotto il particolare profilo del diritto alla salute e della personalità morale, configurata dall'art. 2087 c.c..

Tale disposizione normativa oltre a confermare il quadro ricostruttivo della natura e del particolare contenuto del rapporto lavorativo pongono, anche in questo caso, un

---

<sup>19</sup>Autorità: Cassazione civile sez. lav.

Data: 12 gennaio 2006

Numero: n. 425

Parti: Soc. Sevel Europea veicoli leggeri C. Di Giuseppe

Fonti: Giust. civ. Mass. 2006, 1

#### CLASSIFICAZIONE

LAVORO SUBORDINATO (Contratto particolare) - Mansioni - equivalenti

#### TESTO

Lavoro subordinato (contratto particolare) - Mansioni - Effettivamente svolte - Diverse da quelle dell'assunzione - Provvedimento di assegnazione a mansioni non equivalenti - Illegittimità - Pronuncie conseguenti - Tutela per equivalente e tutela in forma specifica - Ammissibilità.

Poiché la violazione della norma imperativa contenuta nell'art. 2103 c.c. implica la nullità del provvedimento datoriale di assegnazione a mansioni non equivalenti, si deve ammettere la possibilità che al lavoratore sia accordata la tutela piena, mediante l'automatico ripristino della precedente posizione, fatto salvo, ovviamente, il cosiddetto *ius variandi* del datore di lavoro. Pertanto, ove venga accertata l'esistenza di un comportamento contrario all'art. 2103 c.c., il giudice di merito, oltre a sanzionare l'inadempimento dell'obbligo contrattualmente assunto dal datore di lavoro con la condanna al risarcimento del danno, può ben emanare una pronuncia di adempimento in forma specifica, avente contenuto pienamente soddisfacente dell'interesse leso, portante la condanna del medesimo datore di lavoro a rimuovere gli effetti che derivano dal provvedimento di assegnazione delle mansioni inferiori, affidando al lavoratore l'originario incarico, ovvero un altro di contenuto equivalente.

#### (Torna su ) CONFORMI E DIFFORMI

In senso conforme cfr. Cass. 27 aprile 1999 n. 4221, Mass. giur. lav. 1999, 606, con nota di De Marinis, La Cassazione alle soglie del ritorno alla tesi dell'inammissibilità della tutela reale della dequalificazione. Nel senso che il datore di lavoro deve essere condannato al corretto adempimento, senza che osti a tale pronuncia la natura incoercibile della prestazione, con la conseguente impossibilità della esecuzione in forma specifica, cfr. Cass. 29 settembre 1998 n. 9734.

Ove il lavoratore sia rimasto vittima di una dequalificazione, deve ritenersi ammissibile l'ordine di reintegrazione nelle mansioni precedentemente svolte o in altre effettivamente equivalenti; l'eventuale incoercibilità di un simile ordine, infatti, non priva lo stesso di un'autonoma utilità, ravvisabile, oltre che nella possibilità della decisione di produrre i suoi effetti normali mediante esecuzione volontaria, anche nel fatto che la stessa può costituire il presupposto di ulteriori conseguenze giuridiche, derivanti dall'inosservanza dell'ordine contenuto nella sentenza, eventualmente anche di rilievo penale (Trib. Roma 3/1/96, pres. Cecere. Est. Pagetta, in *DeL* 1997, 117)

onere di prova<sup>20</sup> circa l'adozione di cautele idonee<sup>21</sup> a non dar luogo a conseguenze dannose.

---

<sup>20</sup> Autorità: Cassazione civile sez. lav.

Data: 14 aprile 2008

Numero: n. 9817

Parti: Avella C. Soc. Sipac e altro

Fonti: D.L. Riv. critica dir. lav. 2008, 2, 681 (s.m.) (nota di: Garlatti)

#### CLASSIFICAZIONE

LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) Tutela delle condizioni di lavoro sicurezza e prevenzione infortuni

#### TESTO

Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro, la valutazione giuridica complessiva sui fatti ai fini dell'affermazione della responsabilità del datore di lavoro per le lesioni derivate al dipendente, postula la necessaria dimostrazione da parte del danneggiato, della fonte negoziale o contrattuale del suo diritto, del danno e della sua riconducibilità al titolo dell'obbligazione; grava sul datore di lavoro la dimostrazione di aver osservato le norme stabilite in relazione all'attività svolta, nonché di aver adottato ex art. 2087 e 1218 c.c. tutte le misure necessarie per l'integrità del lavoratore.

Autorità: Cassazione civile sez. lav.

Data: 14 aprile 2008

Numero: n. 9817

Parti: Avella C. Soc. Sipac Centro tecnico Laziale Ditta e altro

Fonti: Diritto & Giustizia 2008, Giust. civ. Mass. 2008, 4, 577

#### CLASSIFICAZIONE

LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) Tutela delle condizioni di lavoro in genere

LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) Tutela delle condizioni di lavoro sicurezza e prevenzione infortuni

#### TESTO

Lavoro subordinato (rapporto di) - Tutela delle condizioni di lavoro - Responsabilità ex art. 2087 c.c. - Configurabilità - Natura contrattuale - Fondamento - Conseguenze - Ripartizione degli oneri probatori negli stessi termini dell'art. 1218 c.c. - Contenuto dell'onere incombente, rispettivamente, sul lavoratore e sul datore di lavoro - Individuazione - Fattispecie

La responsabilità ex art. 2087 c.c. è di carattere contrattuale, in quanto il contenuto del contratto individuale di lavoro risulta integrato per legge (ai sensi dell'art. 1374 c.c.) dalla disposizione che impone l'obbligo di sicurezza e lo inserisce nel sinallagma contrattuale, sicché il riparto degli oneri probatori nella domanda di danno differenziale da infortunio sul lavoro si pone negli stessi termini che nell'art. 1218 c.c. sull'inadempimento delle obbligazioni. Ne consegue che il lavoratore deve allegare e provare la esistenza dell'obbligazione lavorativa, del danno ed il nesso causale di questo con la prestazione, mentre il datore di lavoro deve provare che il danno è dipeso da causa a lui non imputabile e cioè di avere adempiuto al suo obbligo di sicurezza, apprestando tutte le misure per evitare il danno. (Nella specie, la S.C., enunciando l'anzidetto principio, ha cassato con rinvio la sentenza di merito che aveva escluso la responsabilità del datore di lavoro addebitando alla esclusiva colpa del lavoratore, tenuto ad una particolare diligenza nella sua qualità di caposquadra, l'infortunio occorso al medesimo - il quale, per evitare di essere investito da una cassaforma per il getto di calcestruzzo che i colleghi di lavoro avevano, nel turno lavorativo precedente, male agganciata, si lanciava nella scarpata sottostante riportando gravissime lesioni permanenti - senza considerare adeguatamente quale incidenza causale avessero avuto talune concorrenti circostanze, tra cui la condotta posta in essere dai suddetti colleghi di lavoro e quella del dirigente che presidiava il teatro lavorativo, del cui operato il datore è tenuto a rispondere ai sensi dell'art. 2049 c.c., nonché l'altezza alla quale lavorava l'infortunato).

<sup>21</sup> Autorità: Cassazione civile sez. lav.

Data: 25 maggio 2006

Numero: n. 12445

Parti: Mastroianni C. Anmil

Fonti: Giust. civ. Mass. 2006, 5

#### CLASSIFICAZIONE

LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) Tutela delle condizioni di lavoro disagi e pressioni (molestie sessuali, mobbing)

Alla stregua dei principi richiamati assumono connotati di disvalore alcune condotte che hanno teso a discriminare in relazione alle mansioni affidate e alla distorsione dello sviluppo professionale della carriera.

La congerie di atti è condotte adottati dall'amministrazione oltre a configurare un complessivo atteggiamento vessatorio, ha comunque oggettivamente nuociuto sotto vari profili al ricorrente, con grave violazione delle obbligazioni contrattuali, così come configurate secondo i principi regolativi richiamati, anche al di là di ogni eventuale intenzionalità illecita<sup>22</sup>.

In dettaglio dal complesso delle condotte già esposte si evince non solo il tentativo (allo stato riuscito) di privare il ricorrente di mansioni legittimamente già assegnate e della professionalità maturata in più di venti anni di lavoro, ma anche quello (in atto) di

---

#### TESTO

Lavoro subordinato (rapporto di) - Tutela delle condizioni di lavoro - Obbligo del datore di lavoro non solo di adottare idonee misure protettive ma anche di vigilare sull'uso di tali misure da parte dei dipendenti - Sussistenza - Conseguenze - Condotta colposa del lavoratore - Esclusione della responsabilità del datore di lavoro - Idoneità - Condizioni - Fattispecie.

In tema di tutela delle condizioni di lavoro del lavoratore subordinato, il datore di lavoro è responsabile dei danni subiti dal proprio dipendente non solo quando ometta di adottare idonee misure protettive, ma anche quando ometta di controllare e vigilare che di tali misure sia fatto effettivamente uso anche da parte dello stesso dipendente, con la conseguenza che si può configurare un esonero totale di responsabilità, per lo stesso datore di lavoro, solo quando il comportamento del dipendente presenti i caratteri dell'abnormità e dell'assoluta imprevedibilità. (Nella specie, la S.C. ha cassato con rinvio la sentenza impugnata che, sul presupposto dell'avvenuto accertamento che i fatti mobbizzanti posti in essere dal legale rappresentante dell'associazione datrice di lavoro avevano prodotto alla lavoratrice conseguenze sul piano morale e psico-fisico, aveva escluso la responsabilità della datrice di lavoro, senza però adeguatamente motivare sull'assolvimento dell'onere incumbente circa la prova liberatoria relativa all'adozione di ogni misura idonea a prevenire l'evento dannoso, non potendosi ritenere conferente in proposito la mera valutazione dell'iniziativa della stessa associazione di deferire al collegio dei probiviri il responsabile dei fatti "mobbizzanti", invero volta alla repressione e non già alla prevenzione dei fatti medesimi che avevano prodotto il danno a carico della dipendente).

<sup>22</sup> Autorità: Cassazione civile sez. lav.

Data: 20 maggio 2008

Numero: n. 12735

Parti: Soc. Inser C. D.C.

Fonti: Diritto & Giustizia 2008, Giust. civ. 2009, 12, 2767 (s.m.) (nota di: SIMEOLI)

#### CLASSIFICAZIONE

LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) Tutela delle condizioni di lavoro disagi e pressioni (molestie sessuali, mobbing)

#### TESTO

A fronte della denuncia di un lavoratore di condotte vessatorie da parte del datore, il giudice che esclude la ricorrenza della caratteristiche proprie del fenomeno mobbing (reiterazione, sistematicità e intenzionalità) deve valutare i fatti accertati anche nell'ambito della fattispecie di inadempimento agli obblighi contrattuali di cui all'art. 2087 c.c. da accertare alla stregua delle regole ivi stabilite per il relativo inadempimento contrattuale, le quali prescindono dalla necessaria presenza del dolo.

impedire il sereno svolgimento della prestazione lavorativa (spostamento, mancanza di mezzi e di locali idonei, isolamento nell'ufficio) con intento ingiustificato e vessatorio accompagnato da ulteriori atti tesi alla intimidazione ed alla marginalizzazione.

In questo senso devono essere interpretate le condotte volte a rendere disagiata l'attività lavorativa, il mantenimento in strutture precarie prive idonee risorse operative e materiali, in condizioni umane ed ambientali insostenibili.

Tali condizioni hanno influito sensibilmente sullo stato psicofisico del ricorrente inducendo sensibili danni, comportando, oltre la perdita della qualifica e della mansioni di Ispettore del Corpo di P.M., la marginalizzazione nell'ambiente lavorativo, il coinvolgimento in situazioni degradanti di lavoro che hanno gravemente leso la dignità e l'immagine del ricorrente<sup>23</sup>, il persistere delle condizioni di stress psico fisico e delle conseguenze lesive legate anche ai precedenti eventi traumatici.

---

<sup>23</sup> Autorità: Cassazione civile sez. lav.

Data: 26 febbraio 2009

Numero: n. 4652

Parti: Poste it. C. Izzo ed altro

Fonti: Giust. civ. Mass. 2009, 2, 321

#### CLASSIFICAZIONE

POSTE ITALIANE - Personale (postelegrafonici) e ricevitorie costituzione e disciplina del rapporto

#### TESTO

Lavoro subordinato (contratto particolare) - Mansioni - Diverse da quelle dell'assunzione - Demansionamento professionale del lavoratore - Conseguente diritto al risarcimento del danno - Natura patrimoniale - Onere di allegazione incombente sul lavoratore - Prova del danno - Accertamento del giudice di merito - Incensurabilità in cassazione - Limiti - Liquidazione in via equitativa - Ammissibilità - Criteri presuntivi - Utilizzabilità - Fattispecie

In caso di accertato demansionamento professionale del lavoratore in violazione dell'art. 2103 c.c., il giudice del merito, con apprezzamento di fatto incensurabile in cassazione se adeguatamente motivato, può desumere l'esistenza del relativo danno, avente natura patrimoniale e il cui onere di allegazione incombe sul lavoratore, determinandone anche l'entità in via equitativa, con processo logico-giuridico attinente alla formazione della prova, anche presuntiva, in base agli elementi di fatto relativi alla qualità e quantità della esperienza lavorativa pregressa, al tipo di professionalità colpita, alla durata del demansionamento, all'esito finale della dequalificazione e alle altre circostanze del caso concreto. (Nella specie, la S.C., nel rigettare il ricorso, ha ritenuto che correttamente la Corte territoriale avesse valutato la sussistenza del demansionamento dei lavoratori che, già assegnati a ruoli di coordinamento con autonomia organizzativa ed operativa, erano stati destinati, nonostante l'anzianità di servizio e la conseguente esperienza professionale, allo svolgimento di funzioni meramente esecutive, con lesione - la cui allegazione ha trovato riscontro anche nel contenuto del ricorso del datore di lavoro - della loro professionalità e danno alla carriera).

Autorità: C.Conti reg. Lombardia sez. giurisd.

Data: 29 dicembre 2008

Numero: n. 991

Parti: P.R. C. S., P. e S.

Fonti: Foro amm. TAR 2008, 12, 3501 (s.m.)

Tanto, in considerazione della perseveranza e determinazione nel mantenere oggettivamente il ricorrente in una posizione di disagio umano e professionale, è senz'altro da ascrivere ad una patentemente dolosa condotta, che, tuttavia, anche in ipotesi di assenza di volontà lesiva sarebbe fonte di responsabilità in capo al datore di lavoro<sup>24</sup>.

\*\*\*

---

## CLASSIFICAZIONE

CORTE DEI CONTI - Giudizio di responsabilità in genere

### TESTO

Corte dei conti - Giudizio di responsabilità - In genere - Danno erariale - Danno da demansionamento - Nozione e tipologie.

In un giudizio di responsabilità per risarcimento del "danno da demansionamento" arrecato dall'amministrazione ad un proprio lavoratore, il giudice contabile è chiamato a valutare la portata del "decisum" giusvaloristico relativo a tale danno, da cui scaturisce il conseguente danno erariale azionato dalla Procura contabile, laddove per demansionamento (o dequalificazione) si intende la sottrazione, da parte del datore di lavoro, di alcune delle mansioni originariamente assegnate al lavoratore (c.d. demansionamento quantitativo), la diminuzione della rilevanza e della qualità professionale di tali mansioni, ovvero l'attribuzione di mansioni inferiori rispetto a quelle svolte inizialmente (per queste ultime due ipotesi si parla di c.d. demansionamento qualitativo): tale "danno da demansionamento" va considerato in una cornice unitaria, al cui interno vanno presi in considerazione diversi pregiudizi, patrimoniali e non patrimoniali, tutti accomunati dal fatto di derivare da un'illegittima condotta datoriale che, andando a ledere il combinato disposto degli art. 2103 e 2087, c.c., fa sorgere una responsabilità contrattuale in capo al datore di lavoro (P.A.) per inadempimento di un'obbligazione di non fare (non adibire, appunto, il lavoratore a mansioni inferiori).

<sup>24</sup> Autorità: Cassazione civile sez. un.

Data: 22 febbraio 2010

Numero: n. 4063

Parti: Alba C. Min. lav.

Fonti: Dir. famiglia 2010, 3, 1234

## CLASSIFICAZIONE

DANNI - Patrimoniali e non patrimoniali biologico

### TESTO

Persona (diritti e doveri della) - Lavoratore dipendente (diritti e doveri del) - Lavoratore dipendente (diritti primari costituzionalmente tutelati del) - Datore di lavoro (diritti, poteri ed obblighi del) - Lavoratore dipendente (ingiustificato ed assai notevole demansionamento del) - Demansionamento (non lievi, certi e vari disturbi psicosomatici provocati dal) - Lavoratore (induzione al pensionamento anticipato del) - Datore di lavoro (responsabilità del) - Danno patrimoniale e non patrimoniale riportato dal lavoratore (risarcibilità di ogni) - Danni arrecati (accertamento anche presuntivo dei) - Ammissibilità - Intento vessatorio, persecutorio, discriminatorio (mancata prova di un) - Irrilevanza.

Il datore di lavoro che, pur senza alcun provato intento vessatorio, persecutorio, discriminatorio, abbia a demansionare il proprio dipendente, conferendogli mansioni modestissime (dare semplici informazioni, protocollare la corrispondenza, e così via) ed assai inferiori alle mansioni (peraltro conformi alla qualifica, all'inquadramento pregresso ed all'acquisita esperienza professionale) da non poco tempo, e senza alcun demerito, dal dipendente esercitate, negandogli, a differenza di tanti suoi colleghi, il ritorno alla posizione ed alle mansioni anteriori dopo avere ristrutturato e riorganizzato radicalmente le strutture di lavoro, è obbligato a risarcire il dipendente di ogni vero danno di rilievo, patrimoniale e non patrimoniale, arrecatogli, per avergli cagionato, senza alcun dubbio, vari e non lievi disturbi psicosomatici che lo hanno indotto ad un anticipato pensionamento. I danni arrecati al dipendente possono, peraltro, essere accertati anche in via presuntiva.

Tali profili peraltro, pur distinguibili analiticamente, concorrono nella determinazione di peculiari ambiti organizzativi percepiti, socialmente, come coinvolgenti interessi umani, personali e morali che, ben oltre le formali emergenze contrattuali, sono ritenuti degni di particolare tutela.

Dalla penosa vicenda sono scaturiti molteplici e gravosi danni al ricorrente sia sotto il profilo patrimoniale che non patrimoniale.

Andando ai danni non patrimoniali deve evidenziarsi come a seguito della vicenda il ricorrente abbia vista compromessa la propria figura nelle relazioni sociali e familiari, venendosi a trovare in condizioni di grave disagio per la percezione propria e altrui dell'immagine dello stesso negli ambienti abituali.

Inoltre la privazione delle mansioni proprie del profilo professionale rivestito da decenni e gli ostacoli frapposti al sereno svolgimento della prestazione lavorativa, hanno danneggiato il ricorrente nel proprio diritto legittimamente e costituzionalmente garantito ad una progressione professionale ed alla acquisizione di maggiori competenze.

\*\*\*

Dal complesso delle vicende sono conseguiti all'istante notevoli danni ingiusti sotto il profilo patrimoniale, professionale, psico-biologico, socio-relazionale, esistenziale, familiare, morale (cfr relazione psicologica, doc. 38), anche con particolare riferimento alla violazione dei principi di cui all'art. 2087 c.c., oltre che a quella dell'art. 2103 c.c..

\*\*\*

Tutto ciò esposto

**P.Q.M.**

Il ricorrente, come sopra rappresentato e difeso, respinta ogni contraria istanza, eccezione e difesa chiede alla S.V. di voler

- 1) annullare la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio per 11 giorni con privazione della retribuzione, inflitta al ricorrente con provvedimento notificato il 29/01/2014, in quanto nulla, illegittima infondata per i motivi indicati o per quelli che il Giudice riterrà;
- 2) dichiarare l'illegittimità, arbitrarietà, nullità della disposizione n. 23637 del 23/09/2013 e dell'ordine di servizio prot. n. 23706 del 23/09/2013, con il quale il Comune di Palma di Montechiaro ha disposto l'assegnazione del ricorrente all'ufficio Servizi Sociali con perdita della qualifica di Ispettore di P.M. e del provvedimento prot. 15416 del 26/05/2014 con cui egli è stato assegnato all'istruttoria delle pratiche" dell'ufficio Sport Turismo e Spettacolo, e dei provvedimenti successivi prot. 30064 del 07/10/2014 con il quale si dispone un nuovo spostamento del ricorrente, trasferito in una saletta situata nel chiostro del palazzo municipale "da attrezzare" ad ufficio e provvedimento prot. n. 6401 del 27/02/2015, con il quale il sig. Amato Giuseppe viene destinato alla Biblioteca comunale, per i motivi indicati o per quelli che il Giudice riterrà;
- 3) disporre la cessazione della condotta lesiva con il riconoscimento al ricorrente del profilo professionale di Ispettore della Polizia municipale, appartenente al corpo di Polizia Municipale del Comune di Palma di Montechiaro e l'assegnazione delle relative mansioni;
- 4) condannare il Comune resistente a corrispondere al ricorrente la retribuzione relativa al periodo di sospensione dal 12 marzo 2009 al 17 settembre 2013, dedotte le somme già percepite, oltre interessi e rivalutazione dal sorgere al soddisfo, per i motivi indicati o per quelli che il Giudice riterrà;
- 5) condannare il Comune di Palma di Montechiaro al risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali, conseguenti all'illegittimo protrarsi della sospensione dopo la pronuncia di proscioglimento, alla sanzione disciplinare subita e scontata in quanto illegittima o in quanto non assorbita nel precedente periodo di sospensione, ai

trasferimenti arbitrari da un ufficio all'altro, alla privazione delle mansioni e del profilo rivestito da anni, alla violazione delle norme sul corretto svolgimento del rapporto di lavoro e sulle condizioni in cui deve svolgersi la prestazione lavorativa, da liquidarsi in via equitativa, tenendo conto di tutte le componenti di danno allegare e provate;

6) condannare il Comune di Palma di Montechiaro al pagamento delle spese e onorari del giudizio.

#### Quale mezzo al fine,

##### 1) ammettere prova testimoniale sui seguenti articolati;

1) "Vero è che ho lavorato presso l'URP del Comune di Palma di Montechiaro dal mese di ottobre 2002"

2) "Vero è che ho lavorato con il sig. Amato Giuseppe, presso l'URP del Comune di Palma di Montechiaro a partire da gennaio del 2003 e fino a dicembre del 2003"

3) "Vero è che nell'ufficio dove lavoravamo c'erano due pc, dei quali uno con il collegamento internet, che erano in uso a tutti coloro che lavoravano in ufficio e in particolare io e il dott. Taormina Carmelo, responsabile dell'ufficio e lo usavamo anche per il collegamento alla segreteria remota dell'Università di Palermo, di cui solo noi due conoscevamo la password"

4) "Vero è che oltre i dipendenti comunali addetti all'URP, ossia oltre me, il sig. Amato e il responsabile dell'ufficio dott. Taormina Carmelo, due volte alla settimana, negli stessi locali dell'URP, si trovava un presidio della Polizia di Stato e pertanto il martedì e il giovedì si trovavano in ufficio anche alcuni agenti di Polizia"

5) "Vero è che il sig. Amato, anche nel periodo in cui lavorava all'URP, continuava ad effettuare servizi propri della Polizia Municipale, ivi compresi servizi esterni su disposizione del Comando di P.M."

6) "Vero è che io mi sono accorta, accendendo al PC dell'ufficio, che sullo schermo comparivano automaticamente, al momento dell'accensione, icone di siti a

pagamento, anche con immagini pornografiche e che si aprivano sempre automaticamente siti internet collegati a quelle immagini, che non riuscivo a chiudere, impedendomi la normale navigazione e l'uso del computer"

7) "Vero è che per tale ragione abbiamo richiesto l'intervento di un tecnico informatico, il dipendente comunale sig. Russo Giuseppe e del tecnico fornitore di materiale informatico del Comune, sig. Zarbo Nicola"

8) "Vero è che i tecnici ci dissero che si trattava di dialer, cioè dei virus che si erano installati automaticamente, poiché il computer non aveva alcun tipo di protezione antivirus"

Si indica a teste sugli articolati da 1) a 8) la sig.ra Lina Bordinò.

9) "Vero è che nel marzo 2003 sono stato chiamato per intervenire sui computer dell'URP perché i dipendenti avevano riscontrato immagini che comparivano automaticamente sullo schermo al momento dell'accensione, determinando collegamenti automatici a siti a pagamento, che non riuscivano a chiudere, impedendo la normale navigazione e l'uso del computer"

10) "Vero che in quel periodo anche in altri uffici comunali si era verificato la stessa circostanza e che i computer esaminati erano privi di programmi antivirus aggiornati"

11) "Vero che, dopo aver visionato il computer dell'URP, ho riscontrato, come nei computer degli altri uffici comunali, la presenza di dialer, ovvero programmi virus che connettono automaticamente il computer a siti a pagamento, creando collegamenti non voluti"

12) "Vero è che tutte le volte in cui, anche in altre occasioni, mi sono recato all'URP, non ho mai visto il sig. Amato che utilizzava il computer, poiché lo stesso si occupava dello sportello con il pubblico per i servizi di P.M. e spesso lo incontravo davanti la porta o fuori per servizi esterni"

Si indica a teste sugli articolati da 9) a 11) il sig. Pippo Russo, responsabile informatico del Comune e Zarbo Nicola.

Si indica a teste sull'articolato 12) il sig. Pippo Russo.

13) "Vero è che all'inizio del 2003 nei computer in dotazione presso l'ufficio commercio del Comune di Palma di Montechiaro abbiamo riscontrato sullo schermo collegamenti automatici a siti a pagamento, attraverso immagini, a contenuto pornografico, che comparivano sullo schermo automaticamente, aprendo i siti collegati e impedendo la navigazione e l'uso del computer"

14) "Vero è che abbiamo richiesto l'intervento di un tecnico informatico"

Si indica a teste sugli articolati 13) e 14) il dott. Balistreri Angelo e Scicli Rosario.

15) "Vero è che per tutta la mattina del giorno 13 maggio 2003 l'isp. Amato ha svolto servizio presso l'ufficio dei servizi demografici, sito in via Catania, per prestazioni di straordinario connesse alle elezioni"

Si indicano a testi sull'articolato 15) il dott. Renato Castronovo, responsabile dei Servizi demografici del Comune e Vinciguerra Antonio, dipendente dell'ufficio elettorale.

16) "Vero è che il giorno 16 giugno 2003 l'isp. Amato ha svolto servizio esterno presso i seggi elettorali durante la mattina dalle 08,00 alle 10,00 circa e poi per il resto della mattina, fino alle 14, e nel pomeriggio, dalle 14,30 alle 17,00 circa, ha svolto servizio di straordinario presso l'ufficio elettorale in via Catania"

Si indicano a testi sull'art. 16) il dott. Renato Castronovo, responsabile dei Servizi demografici del Comune e Vinciguerra Antonio, dipendente dell'ufficio elettorale, Inguanta Rosario e Balistreri Gaspare, ispettori di P.M.

17) "Vero è che subito dopo la riammissione in servizio, nel settembre 2013, il sig. Amato veniva assegnato al settore Servizi Sociali e assegnato alla gestione del servizio residenziale per disabili mentali e successivamente anche al servizio di assistenza di cui

al regolamento comunale in collaborazione con l'ass. sociale dott. ssa Rosanna Spinello"

18) "Vero è che nessun tipo formazione veniva curata in favore del sig. Amato per tali servizi"

19) "Vero è che fin da subito il sig. Amato ha curato le sue nuove mansioni con la massima diligenza sia per l'aspetto amministrativo che contabile (assicurando regolarità nei pagamenti alle scadenze previste, il recupero di crediti etc..) e tutti gli adempimenti venivano svolti senza ritardo, nel minore tempo e con tutti gli obiettivi da raggiungere"

Si indicano a testi sugli articolati da 17 a 19) il dott. Angelo Sardone, Capo Settore Servizi Sociali, Onolfo Gioacchino, presidente della Cooperativa residenziale per disabili Pegaso, Carmela Nogara presidente della Cooperativa residenziale per disabili Carpe Diem.

20) "Vero è che l'ufficio Sport e Turismo è stato sempre ubicato nella stessa sede dell'ufficio del Capo Settore Servizi Sociali, in via Alpi/Madonie"

Si indicano a testi sull'articolato n 20) il dott. Angelo Sardone Capo Settore Servizi Sociali e Rita Lumia dipendente assegnata a tale servizio.

21) "Vero è che il palazzo Ducale non è stato mai adibito ad uffici, pertanto quando è stato disposto lo spostamento del ricorrente presso una delle salette del chiostro, ivi ubicate, tutte le stanze erano vuote e prive di qualsiasi strumentazione o arredo necessario per l'ufficio"

Si indica a teste sull'articolato n. 21) il dott. Angelo Sardone Capo Settore Servizi Sociali.

22) "Vero è che il servizio che il sig. Amato avrebbe dovuto svolgere in esecuzione della disposizione di servizio prot. 30064 del 07/10/2014 sarebbe stato svolto in quel luogo senza strumenti di lavoro e in totale isolamento"

Si indica a teste sull'articolato n. 22) il dott. Angelo Sardone Capo Settore Servizi Sociali

23) "Vero è che il trasferimento del ricorrente nella saletta presso la sede centrale del Municipio a seguito della nota a firma del sindaco prot. n. 30064 del 7 ottobre 2014, alle dipendenze del settore tecnico, non è stato attuato"

Si indicano a testi sull'articolato n. 23) il dott. Angelo Sardone Capo Settore Servizi Sociali, Arch. Lo Nobile Francesco Capo Settore Tecnico.

24) "Vero è che la saletta convegno, dove avrebbe dovuto ubicarsi il ricorrente, secondo la disposizione del sindaco prot. n. 30064 del 7 ottobre 2014, era di fatto adibita a deposito da parte dell'ufficio economato"

25) "Vero è che all'interno di tale saletta vi era soltanto un tavolo molto lungo"

Si indicano a testi sugli articoli 24) e 25) il dipendente Leonardo Mazza; Ruggeri Luciano, nato a Palma di Montechiaro il 8/3/1954, ed ivi residente in Via Tito, 2; il sig. Manazza Alfonso nato a Palma di Montechiaro il 29/10/1960 ed ivi residente in Via C. Andrea, 114 e il consigliere Bruna Rosario nato ad Agrigento il 26/04/1968, residente a Palma di Montechiaro, Via Canarie, 1.

26) "Vero è che anche presso l'ufficio sport, turismo e spettacolo, il ricorrente ha svolto tutte le mansioni che gli sono state assegnate, adempiendo tutti gli incarichi e collaborando attivamente alla riuscita delle attività dell'ufficio, come accaduto in esecuzione della nota del 06/10/2014 con la quale il Sindaco invitava il ricorrente a coinvolgere esponenti del mondo produttivo per partecipare a EXPO 2015 in collaborazione con l'ufficio attività produttive, compiti tutti eseguiti"

Si indicano a testi sull'articolato n. 26) il dott. Antonio Perrera, Responsabile dell'ufficio attività produttive e il dipendente Rosa Castellino.

27) "Vero è che successivamente l'ente ha organizzato una serie di manifestazioni (spettacoli in contemporanea in varie piazze, 7 e 8 novembre 2014, e poi inaugurazione cinema, festa di fine anno etc.), per la riuscita delle quali il ricorrente ha collaborato con l'Ufficio tecnico, superando le difficoltà che via via si presentavano e

che anche con il suo apporto tutta l'organizzazione degli eventi è riuscita come programmato"

Si indicano a testi sull'articolato.n. 27) il Geom. Bongiorno Calogero, la sig.ra Lina Vizzini e la sig.ra Vizzini Gisella.

28) "Vero è che nel trasferimento all'ufficio Sport Turismo e Spettacoli, attuato in esecuzione della disposizione prot. 15416 del 26/05/2014, il sig. Amato non ha ricevuto nessuna formazione"

Si indica a teste sull'articolato n. 28 il dott. Angelo Sardone Capo Settore Servizi Sociali

29) "Vero è che l'ufficio della biblioteca comunale, dove è stato assegnato il sig. Amato con nota prot. n. 6401 del 27/02/2015, non è dotato di collegamento ad internet, è privo di armadi, sedie, stampante e ogni altro strumento utile per il buono svolgimento del lavoro"

30) "Vero è il locale dove il sig. Amato lavora ha poca luce, pareti finestrate molto alte, mancanza di Wc, mancanza di uscite di sicurezza, e che il ricorrente non ha collegamento ad Internet non ha una stampante, un armadio e neanche una scrivania che divide con altra dipendente"

Si indicano a testi sull'articolato n. 29) e 30) il dott. Angelo Sardone, Leonardo Mazza, Ruggeri Luciano, dipendenti, il sig. Manazza Alfonso e il consigliere comunale Bruna Rosario, il sig. Pavone Salvatore.

31) "Vero è che il ricorrente è costretto a spostarsi frequentemente con cadenza quasi giornaliera presso la sede del Capo Settore, in via Alpi/Madonie, a proprie spese, per ricevere direttive e proseguire con il lavoro assegnato.

Si indica sull'articolato n. 31) a teste il dott. Angelo Sardone.

32) "Vero è che con il mio coniuge incontravamo spesso Amato Giuseppe e la moglie e che quando uscivamo con loro e li frequentavamo, erano circondati da molti amici, con i quali, insieme a noi, uscivano spesso per cenare fuori, per andare al cinema e a

teatro o partecipare ad altri eventi, viaggiare in occasione di week end organizzati fuori,"

33) "Vero che Amato Giuseppe e la moglie erano sempre sorridenti e allegri, molto legati tra loro, formulavano diverse proposte di incontro e iniziative per stare insieme"

34) "Vero è che quando ci vedevamo loro erano sempre insieme, uscivano sempre in coppia"

35) "Vero è che a partire circa dalla primavera del 2004, quando avevo modo di vedere Amato Giuseppe, lo stesso sempre più spesso declinava gli inviti ad uscire e partecipare a diverse occasioni di incontro con gli amici, mentre prima rispondeva sempre positivamente alle nostre richieste di incontro ed era anzi lui stesso e la moglie a proporci di uscire o partecipare ad incontri ed attività, mentre successivamente rinunciava ad uscire per fare le cose che prima faceva con piacere"

36) "Vero che le ultime volte che siamo usciti insieme notavo Amato e la moglie stavano in silenzio, non partecipavano alle discussioni ed evitavano di accogliere le proposte di uscite (cinema, teatro, viaggi), che proponevamo"

37) "Vero è che quando li vedevo discutere tra di loro, parlavano quasi esclusivamente della situazione lavorativa di lui"

38) "Vero che negli ultimi anni, le occasioni di svago e le attività condivise con Amato Giuseppe e la moglie si sono ridotte, poiché egli si è isolato, rinunciando a tutte le occasioni di incontro con gli amici di un tempo e quando mi è capitato di incontrarlo, era sempre solo, non più, come prima, in compagnia della moglie"

Si indicano a testi sugli articolati da 32) a 38) Arcadipane Maurizio, nato a Palma di Montechiaro il 25/10/1966, Falsona Roberta nata a Palma di Montechiaro il 28/10/1969, Bruna Rosario nato ad Agrigento il 26/04/1968, Lo Vasco Maria Antonietta nata ad Agrigento il 03/02/1974.

2) ove occorra, ammettere CTU per quantificare le somme dovute a titolo di retribuzione relativamente al periodo dal 12 marzo 2009 al 7 settembre 2013, dedotte le somme percepite, oltre interessi e rivalutazione.

3) Ove occorra, ammettere CTU medica e psicologica, per valutare la condizione di stress psico-fisica, ansia, connessa alla illegittima situazione lavorativa e le altre conseguenze sulla vita del ricorrente.

4) Ammettere il giudice, anche ex art. 421 c.p.c tutti i mezzi di prova ritenuti necessari

5) Ammettere prova contraria sulle circostanze eventualmente indicate da controparte con riserva di indicare i testi e produrre i relativi documenti.

Si producono:

ATTI

1) questo ricorso

DOCUMENTI

1) Telegramma della Telecom S.p.A, prot. n. 16783 del 27/06/2003 con cui veniva segnalato al Comune di Palma di Montechiaro un traffico anomalo con riferimento all'utenza n° 0922/965953, assegnata all'U.R.P.

2) Nota prot. 16738 del 01/07/2003 con la quale il Sindaco chiede dettaglio del traffico anomalo registrato e delega per le indagini il Capo Settore Affari Generali, dott.ssa Gabriella Marino.

3) Lettera di riscontro della Telecom del 22/07/2003 che fornisce il dettaglio delle chiamate anomale, indicando data e ora delle chiamate.

4) Lettera prot. 25871 del 24/10/2003 del Sindaco che chiede informazioni sulle indagini svolte e su eventuali provvedimenti da adottare.

5) Nota del 16/12/2003 prot. 25871, con la quale il Capo Settore Affari Generali, relazionava sulle indagini interne da lei condotte, rilevando all'esito dell'acquisizione

dei tabulati Telecom e delle presenze di personale, l'impossibilità di individuare un qualsivoglia responsabile.

6) Nota prot. N. 18/04, datata 18/03/2004.

7) Nota prot n° 1/RIS./04 del 23/03/2004, con la quale il Comandante della PM. rilevava la propria incompetenza a procedere e di non avere elementi idonei ad individuare il dipendente Amato quale responsabile.

8) Nota del 25.03.2004 prot. N° 21/2004, con la quale il Segretario Generale dichiarava che l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari non poteva attivarsi per la mancata individuazione di alcun dipendente responsabile dei fatti contestati.

9) Nota datata 30/03/2004 prot. n° 5/Ris/04.

10) Nota n° 21 di 31/03/2004 con la quale il Segretario Generale invitava il Capo settore affari generali a contestare l'addebito all'odierno ricorrente.

11) Nota dell'01/04/2004 prot. n° 7582, con la quale il nuovo Capo Settore Affari Generali. contestava al ricorrente l'addebito ai fini disciplinari, senza l'indicazione del tempo e del luogo in cui il dipendente avrebbe commesso la presunta violazione.

12) Verbale istruttorio di audizione nel procedimento disciplinare del 08/04/2004, dall'esito della quale si disponeva la sospensione del procedimento disciplinare per la pendenza di un procedimento penale per il reato di cui all'art. 600 quater c.p.

13) Bolletta Telecom del primo bimestre 2003 relativa all'utenza U.R.P. del Comune, nella quale risultano addebitate telefonate a numeri speciali 70X anche per i mesi ottobre e novembre 2002, quando il dipendente Amato non era ancora assegnato all'U.R.P.

14) Ordine di servizio di assegnazione all'U.R.P. del sig. Amato con decorrenza da gennaio 2003, 08/01/2003.

15) Nota n. 164 del 10/01/2003.

16) Timbrature di Bordino Lina e Amato Giuseppe, relative ai mesi maggio e giugno 2003, dalle quali risulta lo svolgimento di straordinario elettorale e l'assenza dall'ufficio del dipendente nelle giornate del 13/05/2003 e 16/06/2003 e la sua presenza, ma insieme con altra dipendente in data 10/06/2003.

17) Dichiarazione del responsabile informatico del Comune, del 20/03/2004, che attesta la segnalazione da parte di dipendenti comunali, anche dell'U.R.P. della presenza di programmi di connessione automatica a siti a pagamento nei computer degli uffici.

18) Dichiarazione di un tecnico che ha riscontrato connessioni automatiche a numeri speciali a pagamento (70X) non solo all'URP, ma anche presso altri uffici del Comune, del 01/04/2004.

19) Dichiarazione di un tecnico che ha riscontrato connessioni automatiche a numeri speciali a pagamento (70X) non solo all'URP, ma anche presso altri uffici del Comune, del 05/04/2004.

19) Bollette Telecom relative ad altre utenze comunali, diverse dall'U.R.P., dalle quali risultano connessioni a numeri speciali (70X).

21) Elenco sintetico delle bollette, riferite ad altre utenze del Comune, dalle quali risultano connessioni ai numeri a pagamento 70X.

22) Decreto di sospensione cautelare dal servizio n. 318 del 12/03/2009.

23) Nota del comune che attesta quali dipendenti erano assegnati presso l'URP nel periodo oggetto di contestazione al ricorrente, prot. n 15369 del 28/07/2010.

24) Sentenza di proscioglimento della Corte di Cassazione, del 02/07/2013.

25) Istanza di riammissione del 09/07/2013, con allegato dispositivo della sentenza definitiva di proscioglimento per prescrizione.

26) Comunicazione della Corte di Cassazione al Comune di Palma di Montechiaro del dispositivo della sentenza di proscioglimento del ricorrente, del 10/07/2013.

- 27) Diffida stragiudiziale per chiedere la riammissione, notificata il 27/08/2013.
- 28) Determinazione n. 113 del 17/09/2013, notificata il 19/09/2013, che dispone la riammissione in servizio del ricorrente.
- 29) Disposizione n. 23637 del 23/09/2013, con la quale si dispone lo spostamento del ricorrente, in applicazione della legge 190/2012 e tenuto conto delle "conclusioni processuali".
- 30) Ordine di servizio prot. n. 23706 del 23/09/2013, con la quale il Comune di Palma di Montechiaro assegna il ricorrente all'ufficio Servizi Sociali, con la perdita della qualifica di Ispettore di P.M.
- 31) Lettera, inviata a mezzo del sindacato CSA, di contestazione al trasferimento ad altro ufficio.
- 32) Nuova contestazione disciplinare, prot. n. 24654 del 01/10/2013, con la modifica della precedente contestazione.
- 33) Memoria difensiva prodotta nel procedimento disciplinare, 18/11/2013 e documenti allegati.
- 34) Verbale di audizione nel procedimento disciplinare, 18/11/2013.
- 35) Nota prot. n. 29538 del 18/11/2013, con la quale si conferma gli effetti dell'ordine di servizio, prot. n. 23706 del 23/09/2013.
- 36) Provvedimento di irrogazione della sanzione disciplinare, notificato il 29/01/2014.
- 37) Istanza per il pagamento delle retribuzioni non percepite, durante la sospensione nel corso del procedimento penale, 12/02/2014.
- 38) Provvedimento prot. n. 15416 del 26/05/2014 con il quale si dispone un nuovo spostamento del ricorrente, assegnato "all'istruttoria delle pratiche" dell'ufficio Sport Turismo e Spettacolo, da svolgersi presso la biblioteca comunale.
- 39) Nota prot. n. 27931 del 19/09/2014 con cui il Capo Settore Servizi Sociali, sottomettendosi all'intento degli organi sovraordinati, manifesta il proprio disappunto.

- 40) Richiesta di accesso agli atti del ricorrente, prot. n. 28912 del 26/09/2014.
- 41) Nota prot. n. 29881 del 06/10/2014, rivolta al ricorrente.
- 42) Provvedimento prot. n. 30064 del 07/10/2014 con il quale si dispone un nuovo spostamento del ricorrente, trasferito in una saletta situata nel chiostro del palazzo municipale "da attrezzare" ad ufficio.
- 43) Atto di appello dinanzi alla sezione giurisdizionale d'appello della Corte dei Conti, del 27/02/2015
- 44) Provvedimento n. 6401 del 27/02/2015, con il quale il sig. Amato Giuseppe veniva destinato alla Biblioteca comunale.
- 45) Provvedimento prot. n. 8107 del 13/03/2015, di destinazione del ricorrente alla Biblioteca comunale.
- 46) Relazione psicologica, attestante situazione di ansia e stress connesso alle vicende lavorative.
- 47) Certificato del Dipartimento Salute mentale di Licata (Ag), che attesta le condizioni di stress e ansia del ricorrente, 20/06/2015.
- 48) Certificazione del Dipartimento Salute mentale di Licata (Ag) che ha avuto in cura il sig. Amato dal 2004.
- 49) Testo contenente normativa in materia di enti locali e C.C.N.L. Enti Locali, 1994/1998 e 1998/2001.
- 50) C.C.N.L. Enti Locali 2002/2005
- 51) Regolamento comunale recante norme per i procedimenti disciplinari, approvato con deliberazione del 15/02/1996
- 52) Buste paga di tutto il periodo di sospensione cautelare in pendenza del processo penale.
- 53) Prospetto di calcolo delle somme a conguaglio sulle retribuzioni dovute dal 12/03/2009 al 23/09/2013.

54) Certificazione di servizio del ricorrente, con allegate alcune disposizioni di servizio nel periodo 2003-2009.

55) Cd rom contenente in formato elettronico:

- C.c.n.l. Enti locali 2002-2005, del 22/01/2004
- C.c.n.l. Enti locali 2006-2009, del 11/04/2008
- Regolamento comunale degli uffici e dei servizi
- Dotazione organica

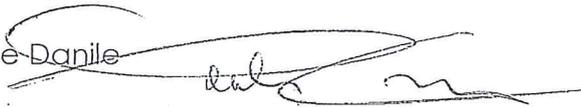
56) Disposizione di servizio del 21/09/2015.

57) Delibera G.M. n. 151 del 21/11/2014 – modifica PEG-.

Ai fini del contributo unificato ai sensi dell'art. 13 D.P.R. 115/2002, come modificato dal D.L 06/07/2011 n. 98 conv. nella Legge 15/07/2011 n.111, si dichiara che la presente controversia ha valore indeterminabile e il contributo da versare, ridotto alla metà, è pari ad € 259,00.

Agrigento, 10/11/2015

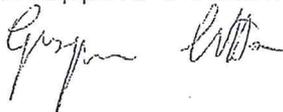
Avv. Giuseppe Danile



Avv. Omar Gianpaolo Mohamed Ahmed



Avv. Giuseppina Chianetta



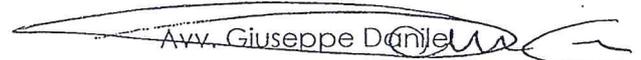
PRÓCURA

Io sottoscritto Amato Giuseppe, nato il 20/02/1967 ad Agrigento, C.F. MTA GPP 67B20 A089N, residente a Palma di Montechiaro (Ag), Via Italia n° 15, nomino miei procuratori e difensori, sia disgiuntamente che congiuntamente, gli Avv.ti Giuseppe Danile, c.f. DNL GPP 63P03 H159F, pec giuseppedanile@avvocatiagrigento.it; Omar Gianpaolo Mohamed Ahmed, c.f. MHN MGN80A06 A089S, fax 0922/18 57 15 p.e.c. omargianpaolomohamedahmed@avvocatiagrigento.it e Giuseppina Chianetta, c.f. CHNGPP 79C70 A089V, tel/fax 0922/597473, p.e.c giuseppinachianetta@avvocatiagrigento.it, tutti del foro di Agrigento, per questo giudizio contro il Comune di Palma di Montechiaro e per le successivi fasi e i successivi gradi del giudizio, con ogni e più ampia facoltà di legge, ivi comprese quelle di transigere, conciliare, rinunciare agli atti, chiamare in causa, proporre domande riconvenzionali. Autorizza i suddetti Avvocati ed i loro collaboratori di studio al trattamento dei dati personali, con le modalità e per le finalità prescritte dalla legge 196/2003. Autorizzo i medesimi alla nomina di propri sostituti processuali. Dichiaro di essere stato informato della possibilità di avvalermi del procedimento di conciliazione. Eleggo domicilio presso lo studio dell'Avv. Giuseppe Danile in Agrigento, via Mazzini 205.

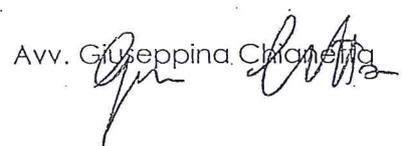
Agrigento, 10/11/2015

Giuseppe Amato  


E' autentica

~~Avv. Giuseppe Danile~~ 

Avv. Omar Gianpaolo Mohamed Ahmed  


Avv. Giuseppina Chianetta  


R.G. n. 4044/ 2015

TRIBUNALE DI AGRIGENTO  
SEZIONE LAVORO  
IL GIUDICE

Visti gli artt. 413 e segg. C.P.C.;

Dispone la comparizione personale delle parti per l'udienza di  
discussione del 28/06/2016 ore 9,30.

Onera il ricorrente di notificare copia del ricorso e del presente  
decreto, entro dieci giorni da oggi al convenuto il quale dovrà  
costituirsi almeno dieci giorni prima dell'udienza.

Agrigento, 31/12/2015

**IL GIUDICE**  
*Bartolo Salone*

RELATA DI NOTIFICA

Oggi 11/04/16 in PALMA DI MONTECHIARO

In Agrigento, su richiesta del ricorrente e dei suoi procuratori, come in atti indicati, io sottoscritto Uff. Giudiziario addetto all'Ufficio Unico Notifiche del Tribunale di Agrigento ho notificato il suesteso ricorso e decreto di fissazione udienza per averne conoscenza e per ogni effetto di legge mediante consegna di una copia come la presente nel modo sotto indicato a:

- 1) Comune di Palma di Montechiaro, in persona del Sindaco pro tempore legale rapp.te, dom.to presso il Palazzo Comunale, Via Fiorentino, 89 cap 92020 Palma di Montechiaro (Ag);

Doc. Riccobenti  
UFFICIO GIUDIZIARIO

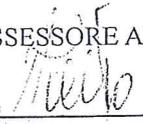
A mani dell'impiegato addetto alla ricezione  
degli atti S.g. Donna Maria Antonia Neri  
segretario generale Sp.

Palma di Montechiaro, 11/04/16.

Doc. Tommaso Riccobenti  
UFFICIO GIUDIZIARIO

Letto, approvato e sottoscritto.

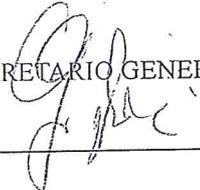
L'ASSESSORE ANZIANO



IL SINDACO



IL SEGRETARIO GENERALE



Per copia conforme all'originale per uso amministrativo

Dalla residenza municipale, li \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE

Affissa all'Albo Pretorio il \_\_\_\_\_

Defissa il \_\_\_\_\_

IL MESSO COMUNALE

Il Segretario Generale del Comune,

*CERTIFICA*

Su conforme relazione del messo incaricato per la pubblicazione degli atti, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi a partire dal giorno \_\_\_\_\_, senza opposizioni o reclami.

Dalla residenza comunale, li .....

IL SEGRETARIO GENERALE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 8.3.2016, essendo stata dichiarata immediatamente esecutiva.

Dalla residenza comunale, li 8.3.2016

IL SEGRETARIO GENERALE

