



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI FORLÌ
LAVORO E PREVIDENZA

Sentenza

Il giudice del lavoro, dott. Luca Mascini, pronunciando nella **causa n. 830/2012 R.G.A.C.** promossa

DA

[REDACTED] (avv. Matteo Pavanetto **[REDACTED]**)

CONTRO

Comune di **[REDACTED]**

avente ad **oggetto**: sanzione disciplinare;

provvedendo all'udienza dell'11.10.2016, sulle conclusioni rassegnate dalle parti nei rispetti atti di causa, qui da intendersi riprodotte, osserva quanto segue:

1. Parte ricorrente, dipendente del Comune resistente presso il Servizio Polizia Municipale, profilo di assistente scelto, Categoria C, impugna la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per mesi sei, decorrenti dall'1.11.2012, comminatale a seguito della contestazione di aver svolto attività lavorativa, nonostante si trovasse in infortunio dal 29.5.2012 (contermine il previsto il 14.6.2012), sia presso il Comando di P.M., nonostante il divieto del dirigente, sia presso il Bar **[REDACTED]** di Forlì, di cui è socio e amministratore, situazione quest'ultima concretante aggravante (v. doc. n. 7 di parte resistente: verbale dell'Ufficio per i provvedimenti disciplinari) per violazione dell'art. 60 del D.P.R. n. 3/1957.



2. Ora, stando all'art. 3, comma 9, del C.C.N.L. 11.4.2008, *“le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 del CCNL del 6 luglio 1995, come modificato dall'art. 23 del CCNL del 22 gennaio 2004, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti”*.

Il comma 6 dell'art. 3 cit., in particolare, prevede che la sanzione della sospensione da lavoro e retribuzione fino a sei mesi vada applicata in caso di addebiti di particolare gravità (v.: *“a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità; ... d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio; ... f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona; ... h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti; i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi”*).

La lett. k) del comma 5 dell'art. 3 cit. ricomprende nella meno grave sanzione della sospensione dal servizio e retribuzione fino a 10 giorni la *“violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai Terzi”*.

Stando, dunque, ai principi desumibili dai *“commi precedenti”*, secondo la dizione del comma 9 cit., si giunge alla conclusione per cui l'illecito cui consegue danno o pericolo per l'ente va sanzionato con la predetta sospensione fino a 10 giorni mentre l'illecito di particolare gravità giustifica l'applicazione della sanzione comminata alla ricorrente.

3. In particolare, stando al secondo e principale addebito, si nota che le disposizioni violate vanno ricondotte agli obblighi di cui al Codice di comportamento allegato al C.C.N.L. Comparto Regioni Autonomie Locali



del 22.1.2004, artt. 1, comma 1 (obblighi di diligenza, lealtà e probità) e 2, comma 2 (dovere di indipendenza per evitare situazioni anche di apparente conflitto di interessi e che possano nuocere agli interessi o all'immagine della P.A.), nonché agli obblighi del dipendente di cui all'art. 23, commi 1, 2 e 3, lett. a) e g) del C.C.N.L. Comparto Regioni Autonomie Locali del 6.7.1995 modificato dall'art. 23 del C.C.N.L. stesso Comparto del 22.1.2004 (dovere di anteporre il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati e di favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini, con obbligo di osservare le norme per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione e divieto di attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico – fisico in periodo di malattia e infortunio).

4. Le risultanze dell'istruttoria sul punto hanno dato conto di una generale presenza assai limitata della ricorrente nell'esercizio, per non dire assai diradata. I testi, anche quelli che avevano lavorato con la ricorrente in passato, hanno ricordato sostanzialmente di non averla mai vista lavorare, essendo altresì accertato che la stessa abbia sempre indossato abiti civili. Al più può essere capitato che talvolta – ma si ribadisce assai di rado – abbia preparato qualche caffè a conoscenti, come accaduto nell'occasione in cui i colleghi si recarono presso il bar alle ore 7,15.

4.1. Non può pertanto in alcun modo parlarsi, in relazione ai valori presidiati dalle norme suindicate, di violazioni di particolare gravità, non avendo svolto in sostanza la [redacted] alcuna attività lavorativa e ciò vale anche per il disvalore collegato alla mera circostanza di rivestire ruoli gestionali nella società: anche da quest'ultimo punto di vista, infatti, occorre tener conto, nella scelta della sanzione da applicare, dei principi evincibili dai vari commi dell'art. 3 cit., come infatti ha fatto il Comune. Può ben dirsi, anzi, che in relazione a quei valori, il disvalore sia stato effettivamente minimo.

La sostanziale irrilevanza della condotta addebitata ha comportato anche l'assenza di ogni pericolo o, a maggior ragione, di pregiudizio per e



l'ente, anche a livello di immagine, che il comportamento censurato non ha minimamente scalfito, stando anche al dato per cui la P. [redacted] non indossava abiti da lavoro, non essendo quindi possibile associarla con sicurezza con l'esercizio commerciale. Anche la minor sanzione della sospensione fino a 10 giorni sarebbe quindi sproporzionata.

La sanzione prescelta per l'addebito in questione è quindi a maggior ragione sproporzionata.

5. Ciò comporta il carattere sproporzionato della sanzione comminata per entrambi i comportamenti censurati, posto che la condotta oggetto del primo addebito è, stando alle stesse dichiarazioni di parte resistente, di gravità inferiore, giustificandosi la sanzione applicata soltanto in applicazione delle norme sul concorso di fatti diversamente sanzionati (con applicazione della sanzione più grave: comma 3 dell'art. 3 cit).

Venuta meno la sanzione prescelta per il secondo addebito, si nota, la disciplina sul concorso non giustifica l'applicazione finale della sanzione comminata alla ricorrente, che viene allora complessivamente meno.

5.1. In assenza di richiesta di graduazione della sanzione da parte del Comune, la sanzione va dichiarata nulla.

6. La regolamentazione delle spese segue la soccombenza.

P.Q.M.

Il giudice del lavoro definitivamente pronunciando, nel contraddittorio delle parti, ogni contraria istanza, eccezione e deduzione disattesa:

accoglie il ricorso e **dichiara** la nullità della sanzione disciplinare impugnata;

condanna il Comune resistente a pagare le spese di lite sostenute dalla ricorrente, che liquida in € 5.131,00, oltre accessori di legge;

fissa in giorni 60 il termine per il deposito della motivazione.

Forlì, lì 11/10/2016

Il giudice del lavoro

Dr. Luca Mascini

