



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI PALERMO

Il Giudice del Lavoro, Dott. Dante Martino nella causa civile iscritta al n°6440/2019 R.G.L., promossa

D A

ricorrente , rappresentato e difeso dall'avv.to SALVO FRANCESCO ed elettivamente domiciliato presso il suo studio, sito in

- ricorrente -

C O N T R O

resistente , in persona del suo legale rappresentante pro-tempore, rappresentato e difeso dall'avv.to ed elettivamente domiciliato presso

- resistente -

All'udienza del 08/05/2023 ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

Con ricorso depositato in data 08/06/2019, il sig. ricorrente convenne in giudizio il resistente e, avendo premesso:

- di essere stato assunto il in forza con contratto a tempo determinato della durata di sei mesi con la qualifica di Manovale, 1° livello Operai, ;

- di essere transitato, con contratto a tempo indeterminato, nella categoria Impiegati con qualifica di "Impiegato d'ordine", II livello, e dal come "Impiegato d'ordine amministrativo – operatore P.C.", III livello;

- di essere stato assegnato al [redacted] ed adibito al caricamento delle diverse voci stipendiali sull'apposita piattaforma (software) denominata [redacted];

- di aver subito un procedimento disciplinare per aver erogato e percepito dal 2001 al 2012 emolumenti non dovuti;

- che il suddetto procedimento disciplinare era stato sospeso sino alla conclusione del corrispondente procedimento penale, e che nell'ambito di quest'ultimo gli era stata applicata la misura cautelare interdittiva della sospensione dal servizio e della retribuzione dal [redacted] al [redacted];

- che con sentenza n. 334/2016 del 24/02/2016 era stato prosciolto dal G.U.P. di [redacted] perché i fatti a lui ascritti non costituiscono reato;

- di aver visto riattivare il procedimento disciplinare a suo carico culminato nella sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per tre giorni ai sensi dell'art. 99 CCNL [redacted]

Chiese, pertanto, di:

- *A) Ritenere e dichiarare l'illegittimità della sanzione disciplinare impugnata e per l'effetto annullarla e privarla di efficacia.*

- *B) Condannare il resistente [redacted] alla liquidazione in favore del sig. ricorrente [redacted] delle differenze retributive dovute – in accoglimento dei motivi di cui al n. 2) del presente atto, per un totale di € [redacted] di cui € [redacted] a titolo di assegno alimentare non goduto ex art. 77 ROUS [redacted], oltre interessi e rivalutazione. Condannare altresì il resistente [redacted] al pagamento delle differenze non pagate nei giorni di sospensione come indicato al n. 2.1) del presente atto.”*

Si costituì in giudizio il convenuto, contestando la fondatezza del ricorso di cui chiese il rigetto.

La causa, istruita mediante l'audizione dei testi indicati dalle parti, è stata decisa all'odierna udienza.

Il ricorso va parzialmente accolto.

Deve, in primo luogo, escludersi la censurata indeterminatezza della contestazione disciplinare.

Al riguardo giova richiamare la condivisibile opinione della più recente giurisprudenza di legittimità, secondo cui: *“In tema di licenziamento disciplinare, nell'apprezzare la sussistenza del requisito della specificità della contestazione il giudice di merito deve verificare, al di fuori di schemi rigidi e prestabiliti, se la contestazione offre le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti addebitati tenuto conto del loro contesto e verificare altresì se la mancata precisazione di alcuni elementi di fatto abbia determinato un'insuperabile incertezza nell'individuazione dei comportamenti imputati, tale da pregiudicare in concreto il diritto di difesa”* (Cass. Sez. L, Sentenza n. 6889 del 20/03/2018).

Appare, infatti, del tutto irrilevante che nella nota di contestazione l'Amministrazione abbia formulato gli addebiti senza specificare alcunché circa i profili di dolo e colpa.

A tal riguardo la giurisprudenza ritiene che i requisiti della contestazione - specificità, immediatezza e immutabilità - non debbano obbedire ai canoni rigidi che presiedono la formulazione dell'accusa nel processo penale, né devono rimanere imbrigliati all'interno di schemi rigidi e prestabiliti: essi si modellano in relazione al principio di correttezza che informa il rapporto di lavoro e sono finalizzati al pieno esercizio del diritto di difesa (Cass. civ. Sez. lav., 15 marzo 2016 n. 5057). Pertanto, deve ritenersi che *“in tema di licenziamento disciplinare, il principio di immutabilità della contestazione attiene al complesso degli elementi materiali connessi all'azione del dipendente e può dirsi violato solo ove venga adottato un provvedimento sanzionatorio che presupponga circostanze di fatto nuove o diverse rispetto a quelle contestate, così da determinare una concreta menomazione del diritto di difesa dell'incolpato, e non quando il datore di lavoro proceda a un diverso apprezzamento o a una diversa qualificazione del medesimo fatto, come accade nell'ipotesi di modifica dell'elemento soggettivo dell'illecito”* (cfr. Cass. Sez. L, Sentenza n. 11540 del 15/06/2020).

Sulla scorta di tale condivisibile insegnamento le condotte addebitate al ricorrente con verbale n. [REDACTED] del collegio disciplinare del [REDACTED] (cfr. all. 2 produzione attorea), appaiono adeguatamente specificate e comunque descritte in maniera tale da garantire al lavoratore un pieno e consapevole esercizio di difesa.

Pertanto, risultando immutati i fatti addebitati, nonostante la diversità dell'elemento soggettivo ad essi sotteso, non si ravvisa un significativo iato fra le condotte contestate e quelle per le quali il ricorrente è stato effettivamente sanzionato; quindi, il principale vizio di legittimità formale della sanzione evidenziato in ricorso deve ritenersi infondato.

Passando, poi, al merito delle condotte addebitate, le stesse devono ritenersi provate sulla scorta della pronuncia emessa dal GIP di [REDACTED], che, giova evidenziarlo, ha accertato la sussistenza del fatto addebitato anche al ricorrente sotto il profilo oggettivo, escludendone soltanto l'elemento soggettivo.

In particolare, dagli stessi accertamenti della polizia giudiziaria, è risultato che nell'arco di un periodo di tempo di nove anni il sig. [REDACTED] si è reso responsabile dell'inserimento in busta paga di somme di denaro non dovute a favore di sé stesso e di terzi impiegati.

Nel dettaglio, pur volendo dare valore alle motivazioni addotte da parte attrice e ammettendo una sorta di meccanicità e automatismo nella trascrizione dei dati riportati in busta paga, la condotta del lavatore non può che essere valutata come negligente e colpevole. Infatti, il comportamento minimo esigibile per chi svolge mansioni di tipo amministrativo è quello di prestare la necessaria attenzione al fine di evitare errori materiali che, soprattutto se reiterati nel tempo come nel caso di specie, possono certamente fondare una responsabilità disciplinare.

Inoltre, non appare neanche provato che il sistema informatico fosse soggetto a malfunzionamenti. Nello specifico, la teste [REDACTED] ha dichiarato che *“Non mi risulta che il sistema informatico, utilizzato dal nostro ufficio e fornito dalla [REDACTED], avesse dei malfunzionamenti, certamente aveva bisogno di essere implementato ogni qualvolta mutava la normativa e per quanto riguarda i lavoratori [REDACTED] vista l'applicazione del ccnl [REDACTED] vi era la difficoltà di gestire gli accantonamenti in favore della cepima tali dati contabili non venivano elaborati dal sistema ma bisognava lavorarli manualmente”* e ancora, il teste [REDACTED] ha affermato che *“se qualche errore si è verificato nell'elaborazione delle buste paga o delle denunce MUT ovvero legate alla Cassa [REDACTED], queste nel corso del tempo tramite l'interlocuzione con gli uffici del personale [REDACTED] sono state risolte”*.

pronunciata con la formula “il fatto non sussiste”, “non costituisce illecito penale” o “l'imputato non lo ha commesso”, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio”.

Pertanto, considerato che il ricorrente con sentenza n. 334/2016 del 24/02/2016 (cfr. copia in atti) è stato assolto dal G.U.P. di [REDACTED] perché i fatti a lui ascritti “non costituiscono reato” (formula del tutto assimilabile a quella “non costituisce illecito penale” indicata dal regolamento), va corrisposto allo stesso il trattamento retributivo che gli sarebbe spettato qualora non fosse stato sospeso (nella misura non contestata di € [REDACTED]).

Il ricorso va, quindi, parzialmente accolto con le statuizioni di cui al dispositivo.

Sussistono giusti motivi, connessi al parziale accoglimento del ricorso per compensare per metà le spese di lite tra le parti, ponendo la restante parte, liquidata come in dispositivo, a carico del convenuto.

P.Q.M.

Accoglie parzialmente il ricorso, dichiara legittima la sanzione disciplinare irrogata e condanna il resistente [REDACTED] al pagamento delle retribuzioni maturate dal ricorrente dal [REDACTED] all' [REDACTED] pari a € [REDACTED] oltre accessori di legge.

Compensa per metà le spese di lite tra le parti, ponendo la restante parte, liquidata in complessivi euro [REDACTED] per compensi professionali, oltre Iva e Cpa come per legge a carico del convenuto

Così deciso in Palermo il 17/05/2023.

IL GIUDICE

Dante Martino