

con nota prot. n. 102/ris del 13.10.2014, l'irrogazione della sanzione disciplinare dell'avvertimento scritto.

Riteneva l'istante la nullità della sanzione impugnata, per tardività della contestazione, e l'infondatezza della stessa per insussistenza dei fatti contestati.

Chiedeva, pertanto, dichiararsi la nullità, inefficacia e illegittimità della sanzione disciplinare.

Si costituiva in giudizio l'amministrazione resistente, contestando in fatto e diritto gli avversi assunti e chiedendo il rigetto del ricorso.

*

Il ricorso è fondato e va accolto, risultando fondata l'eccezione di nullità della sanzione irrogata al ricorrente per sopravvenuta decadenza dell'amministrazione dall'azione disciplinare.

Invero, giova a tal fine riportare il contenuto dell'art. 55 bis d.Lgs. n. 165/2001 nella versione vigente prima delle modifiche introdotte dal d.lgs. n. 75/2017, secondo cui: *"1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. (...) 2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa"*.

Ciò posto -conformemente al pacifico orientamento giurisprudenziale formatosi nella materia che occupa- deve ritenersi che i termini iniziali e finali che cadenzano il procedimento disciplinare rappresentino il limite per l'esercizio del potere disciplinare e che alla loro violazione sia ricollegata la sanzione della decadenza. Invero, la violazione di questi termini si sostanzia



nella preclusione irrimediabile all'adozione del provvedimento disciplinare, operando in via automatica la decadenza prevista dalla disposizione, in quanto con la fissazione di tale ambito temporale massimo il legislatore ha inteso disciplinare l'esercizio di uno dei tipici poteri di cui il datore di lavoro è titolare nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, il potere disciplinare, l'esercizio del quale incide sulla sfera giuridica del lavoratore.

Il limite della tempestività del procedimento disciplinare (predeterminato dal legislatore mediante la previsione di determinati termini di inizio e fine della procedura) condiziona, quindi, l'esercizio del potere (cfr. sul punto Cass. n. 17245/2016); diversamente deve ritenersi con riferimento ai termini che regolano la fase endo-procedimentale e che rispondono, invece, ad una ratio diversa, essendo posti a garanzia del diritto di difesa del dipendente, rispetto ai quali la decadenza dall'esercizio del potere disciplinare opera solo quando la contrazione del termine abbia determinato un nocumento al lavoratore stesso ed alle sue prerogative di difesa.

Il carattere perentorio dei termini iniziali e finali del procedimento disciplinare risponde, dunque, al principio di tempestività ed immediatezza (riscontrabile anche nell'impiego privato, pur se inteso in senso relativo e non cristallizzato in precisi termini legislativi, salvo specifiche previsioni dei contratti collettivi) e il rispetto condiziona l'esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro.

Nella specie -con nota prot. n. 82/Ris del 28.08.2014 (allegato n. 6 degli atti di parte ricorrente)- è stato contestato al ricorrente “... di non avere richiesto alcuna autorizzazione riguardante la visione/estrazione copia dei documenti riportati negli allegati alla nota assunta al prot. al n. 75/ris del 26.7.2014, e più specificamente gli allegati n. 3, 5, 6, 7, 8, 9 ed 11 della citata nota”; il fatto contestato è quindi riferito alla nota del 26.7.2014 (allegato n. 2 degli atti di parte ricorrente), con la quale il docente aveva risposto alla richiesta di chiarimenti circa le assenze effettuate durante l'anno, allegando i prospetti delle assenze effettuate dai colleghi, non muniti della preventiva autorizzazione al loro rilascio.

Appare evidente, allora, che il fatto contestato è venuto a conoscenza del Dirigente il giorno stesso (26.7.2014) in cui il ricorrente ha prodotto la predetta documentazione, priva della richiesta di autorizzazione al suo rilascio; ne consegue che la contestazione disciplinare effettuata il 28.08.2014, appare tardiva, perché intervenuta oltre il termine di venti giorni dalla conoscenza dei fatti. Né appare sufficiente -ai fini di ritenere la tempestività della contestazione- quanto si legge nel provvedimento disciplinare in cui il dirigente sostiene che “... solo in data 28/8 lo scrivente ha rilevato con sicurezza l'inosservanza della normativa sulla privacy ed ha potuto avviare la procedura per la relativa contestazione di addebito disciplinare ...”, atteso che il datore di lavoro -cui incombeva l'onere- non ha dimostrato l'esistenza di circostanze specifiche



che abbiano impedito di avere contezza, da subito, dell'esistenza e della riferibilità del fatto, nelle sue linee essenziali, al lavoratore, tenuto conto, altresì, del ristretto ambito lavorativo in cui la vicenda si è svolta e del limitato numero di persone, potenzialmente interessate, da cui acquisire eventuali informazioni sui fatti.

Per tutto quanto detto, allora, l'amministrazione resistente deve ritenersi decaduta dall'azione disciplinare, con conseguente nullità della sanzione applicata al ricorrente.

Le spese di giudizio seguono la soccombenza e vanno liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

IL TRIBUNALE DI LECCE

visto l' art. 429 c.p.c., definitivamente pronunciando sul ricorso proposto il 22.01.2015 da [REDACTED] nei confronti di MIUR, così provvede:

Dichiara la nullità della sanzione disciplinare irrogata al ricorrente con provvedimento n. 102/Ris del 13.10.2014.

Condanna l'amministrazione resistente al pagamento delle spese di giudizio, liquidate in € 1.200,00, oltre rimborso spese forfettario, iva e cpa, con distrazione in favore del procuratore costituito del ricorrente.

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

Lecce, 12.01.2018

IL GIUDICE DEL LAVORO
Dott.ssa Luisa Santo

