

N. R.G. 11183/2022



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**IL TRIBUNALE DI ROMA**  
**III Sezione Lavoro**

Composto monocraticamente dalla Dott. Amalia Savignano, in funzione di Giudice del Lavoro, ha pronunciato in primo grado la seguente

**SENTENZA**

nella causa di lavoro iscritta al n. 11183 R.G. dell'anno 2022 del Tribunale di Roma, promossa

**DA**

XXXXXX, rappresentata e difesa, per procura in allegato al ricorso introduttivo, dall'Avv. Andrea C. Romano, ed elettivamente domiciliata in Cuneo presso il suo studio, in via C.so Soleri 11

**RICORRENTE**

**CONTRO**

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE – UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL LAZIO, in persona del legale rapp.te p.t., rappresentato e difeso, ex art. 417 bis c.p.c., dal proprio funzionario, Avv. Emilia Principe, unitamente la quale è domiciliato presso l'Avvocatura Generale dello Stato, in Roma, Via dei Portoghesi 12

**RESISTENTE**

OGGETTO: impugnativa di licenziamento.



**FATTO E DIRITTO**

Con ricorso depositato in data 5.4.2022, XXXXXX si è rivolta al Tribunale di Roma, in funzione di Giudice del Lavoro, esponendo in premessa: che era stata docente di ruolo in servizio presso XXXXXX, con decreto n. XXXXXX del 4/11/2020, il dirigente scolastico dell'Istituto XXXXXX, all'esito del relativo procedimento disciplinare, sul presupposto dell'assenza ingiustificata nel giorno 14/09/2020, le aveva irrogato la sanzione disciplinare di n. 3 (tre) giorni di sospensione dall'insegnamento; che, con decreto n. 2698 del 15/12/2020, all'esito del relativo procedimento disciplinare, il dirigente scolastico, sul presupposto dell'assenza ingiustificata nel giorno 12/10/2020 le aveva irrogato la sanzione disciplinare di n. 10 (dieci) giorni di sospensione dall'insegnamento; che, con decreto n. 5 del 17 febbraio 2021, il dirigente scolastico, all'esito del relativo procedimento disciplinare, sul presupposto dell'assenza ingiustificata nel giorno 11/12/2020, le aveva irrogato la sanzione disciplinare di n. 10 (dieci) giorni di sospensione dall'insegnamento; che, in merito ad un'ulteriore contestazione avanzata dal dirigente scolastico di assenza ingiustificata per il giorno 17/05/2021, in data 19/5/2021 aveva fatto pervenire all'istituzione scolastica certificato medico telematico, rilasciato in pari data 19/5/2021, dal quale risultava lo stato di malattia a decorrere dalla data del 16/05/2021; che il Dirigente scolastico aveva ritenuto tale certificato come idoneo a giustificare l'assenza nella medesima data e in quella del giorno immediatamente precedente del 18/05/2021, ma non anche l'assenza del 17/05/2021; che, con decreto n. Prot. 0000048/U del 20/05/2021, comunicatole solamente in data 22/3/2022, il dirigente scolastico, ritenendola assente ingiustificata per 4 (quattro) giorni nell'ultimo biennio, e in particolare nelle date 14/9/2020, 12/10/2020,



11/12/2020 e 17/5/2021, aveva trasmesso il provvedimento all'Ufficio Scolastico Regionale per il Lazio – Ufficio V – Provvedimenti disciplinari per quanto di competenza, unitamente a una relazione e alla relativa documentazione (doc.n.1); che, con nota dell'USR Lazio – Ufficio V prot.n. XXXXXX del 15/06/2021, avente ad oggetto: “Procedimento disciplinare – Contestazione di addebiti”, le era stata contestata l'assenza ingiustificata nelle suddette date 14/09/2020, 12/10/2020, 11/12/2020 e 17/05/2021, per complessivi giorni 4; che, con memoria difensiva del 19/7/2021 inviata all'USR Lazio (doc.n.2), aveva fatto rilevare che vi erano regolari certificati medici telematici a copertura dei giorni 14/09/2020, 12/10/2020 e 17/05/2021 (doc. nn. 3-5) e segnatamente: per il giorno 14/09/2020: certificato 261903337 (periodo di malattia certificato dal 12/09/2020 al 11/10/2020); per il giorno 12/10/2020: certificato 263715744 (periodo di malattia certificato dal 12/10/2020 al 10/11/2020); per il giorno 17/05/2021: certificato 281129935 (periodo di malattia certificato dal 16/05/2021 al 31/05/2021); che, in merito al giorno 11/12/2020, aveva allegato certificato rilasciato dal medico curante relativo al periodo dall'11/11/2020 al 10/12/2020, invece che fino all'11/12/2020, precisando che trattavasi in merito a tale giorno di mero errore materiale del medico di famiglia (doc.n.6); che, con provvedimento prot. n. R.U. U. 0040130 del 11/10/2021, notificato ex art. 140 cpc in data 2/12/2021, l'USR Lazio – Ufficio, in persona del dirigente p.t., le aveva irrogato, ai sensi dell'art. 55 *quater* co. 1 lett. b) D. Lgs. n. 165/2001, la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso di mesi 4, con periodo di preavviso dal 1° dicembre 2021 al 31 marzo 2022, cosicché dal 1° aprile 2022 avrebbe avuto effetto la risoluzione del rapporto di lavoro (doc.n.7); che in tale provvedimento si era fatta espressa menzione del fatto che essa ricorrente, in data 19/7/2021, avesse presentato “una documentata memoria difensiva dalla quale tuttavia [sarebbe emersa] la perfetta conferma di quanto accertato dal decreto 20/5/2021 prot. 3486/U del dirigente scolastico”, decreto, quest'ultimo, mai trasmesso in precedenza alla ricorrente; che era venuta effettivamente a conoscenza dell'esistenza di tale provvedimento di licenziamento solamente in data 15/3/2022, allorquando, nel richiedere al preside un'aspettativa non retribuita, le era stato comunicato il



RG n. 1118 3/2022

licenziamento con effetto dal 1/4/2022 (doc.n.8); che, con PEC del 22/3/2022, l'istituzione scolastica le aveva trasmesso il richiesto decreto prot. n. XXXXXX del 20/05/2021 (doc.n.11); che, presa visione degli specifici motivi del licenziamento, con PEC inviata all'amministrazione in data 23/3/2022, aveva impugnato il licenziamento siccome intimato senza giusta causa o giustificato motivo e al di fuori delle ipotesi previste, in violazione di legge (doc.n.12).

Tanto premesso, eccepita la violazione dell'art. 55-bis, commi 2 e 4, D. Lgs. 165/2001, sull'assunto della non riferibilità dell'atto di licenziamento all'UPD (Ufficio competente per i procedimenti disciplinari) ed evidenziata la tempestività dell'impugnazione del licenziamento, ha contestato nel merito la sussistenza di una valida giustificazione (nellaspecie un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio, di assenza ingiustificata).

Tanto premesso, ha chiesto: *“l’annullamento e/o dichiarazione di nullità e inefficacia del licenziamento intimato alla ricorrente in data 2/11/2021, ... nonché ... l’annullamento dei decreti n. XXXXXX del 4 novembre 2020, n. 2698 del 15 dicembre 2020, n. XXXXXX del 17 febbraio 2021, n. Prot. XXXXXX del 20/05/2021 del dirigente scolastico dell’ XXXXXX , del provvedimento prot. n. XXXXXX del 11/10/2021 USR Lazio – Ufficio V, del provvedimento, per quanto di ragione, contenuto nella PEC del dirigente scolastico XXXXXX 22/3/2022 e di tutti gli atti amministrativi presupposti, collegati, connessi e consequenziali, anteriori e successivi, anche di estremi ignoti, comunque lesivi della posizione soggettiva della ricorrente”, oltre che “la condanna dell’amministrazione alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un’indennità risarcitoria commisurata all’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell’effettiva reintegrazione, e comunque in misura non superiore alle ventiquattro mensilità, dedotto quanto eventualmente il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali”.*



Unitamente al ricorso ex art. 414 c.p.c., la XXXXXX ha altresì proposta istanza cautelare, chiedendo di “*disapplicare, sospendere o/o annullare con effetto ex tunc il provvedimento di licenziamento disciplinare*”.

Si è costituito il Ministero dell’Istruzione, evidenziando che il provvedimento di licenziamento era stato adottato, nell’ambito dell’Ufficio Scolastico per il Lazio, dall’“Ufficio V Area della dirigenza scolastica e area legale, del contenzioso e disciplinare, area II – disciplinare personale amministrativo U.S.R. Lazio, personale scolastico e dirigenti scolastici” e contestando pertanto l’eccezione relativa alla regolarità formale dell’atto, formulata dalla parte ricorrente. Senza prendere alcuna posizione in ordine ai fatti oggetto di addebito, in merito alla domanda cautelare ha sostenuto l’insussistenza del requisito del *periculum in mora*.

Rigettato il ricorso cautelare, in ragione della ritenuta insussistenza del requisito del *periculum in mora*, nel giudizio di merito sono stati chiesti chiarimento alla parte ricorrente, la quale in allegato alle note a tal fine autorizzate ha prodotto ulteriore documentazione, di seguito meglio indicata.

All’udienza del 10.1.2023, la causa è stata decisa con la presente sentenza di accoglimento del ricorso.

\*\*\*\*\*

L’art. 17 CCNL di comparto, al comma 10, dispone che l’assenza per malattia, salva l’ipotesi di comprovato impedimento, deve essere comunicata all’istituto scolastico o educativo in cui il dipendente presta servizio, tempestivamente e comunque non oltre l’inizio dell’orario di lavoro del giorno in cui essa si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione di tale assenza. Il successivo comma 11 prevede che il dipendente, salvo comprovato impedimento, è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento (oggi, tramite e-mail) il certificato medico di giustificazione dell’assenza con indicazione della sola prognosi, entro i cinque giorni successivi



all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa, comunicando per le vie brevi la presumibile durata della prognosi. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo (v. doc. 16 in allegato allenote autorizzate).

Tanto premesso, esaminando la documentazione prodotta in atti dalla parte ricorrente, si rileva quanto segue.

In merito all'assenza 14/09/2020, dalla e-mail in data 14/09/2020 ore 3:50 (v. doc. 17 prodotto in allegato alle note), risulta che la ricorrente ha avvisto la scuola che non sarebbe stata presente per motivi di salute dal 14/09/2020 al 19/09/2020 compreso, riservandosi il successivo invio di certificazione medica.

La suddetta certificazione medica era già stata prodotta in allegato al ricorso (v. doc. 3). Trattasi della copia per il datore di lavoro dell'attestato di malattia telematico n. 261903337, datato 16/09/2020, a copertura del periodo di malattia dal 12/09/2020 all'11/10/2020 e dunque anche del giorno 14/09/2020.

Il suddetto certificato risulta comunicato a mezzo e-mail all'Istituto scolastico in data 16/09/2020 e dunque entro i cinque giorni dall'inizio della malattia (v. mail prodotta sub all. 19 alla note autorizzate, contenente il riferimento al codice identificativo 261903337).

Circa l'assenza 12/10/2020 la comunicazione risulta effettuata in anticipo, in data 09/10/2020 (v. doc. 20 in allegato alle note): con la mail inviata in tale data, la ricorrente ha avvistato che sarebbe stata assente per motivi di salute dal 12/10/2020 al 17/10/2020, riservandosi il successivo invio di certificazione medica. Anche la suddetta certificazione medica era già stata prodotta in allegato al ricorso (v. doc. 4). Trattasi della copia per il datore di lavoro dell'attestato di malattia telematico n. 263715744, datato 14/10/2020, a copertura del periodo di malattia dal 12/10/2020 all'11/11/2020 e dunque anche del giorno 12/10/2020.

Il suddetto certificato risulta poi inviato con e-mail in data 14/10/2020, recante il numero identificativo 263715744 (v. doc. 22 in allegato alle note).



Sulla base di tale produzione documentale, deve escludersi che le prime due assenze (quelle relative ai giorni 14/09/2020 e 12/10/2020) fossero ingiustificate. Né d'altro canto l'Amministrazione scolastica resistente ha preso in alcun modo posizione sulla produzione documentale della parte ricorrente, essendosi peraltro limitata nella memoria di costituzione a controdedurre sulla contestazione relativa alla regolarità formale del provvedimento di recesso, senza nulla replicare in merito alla causa giustificativa del licenziamento ovvero in ordine alle assenze asseritamente ingiustificate.

Tale valutazione in ordine alle prime due assenze oggetto di contestazione, determina che anche l'eventuale mancata giustificazione delle due assenze successive non potrebbe comunque valere ad integrare gli estremi della condotta sanzionabile con la massima sanzione espulsiva (mancata giustificazione di più di tre assenze anche non consecutive nell'arco dell'ultimo biennio).

Il licenziamento della ricorrente deve pertanto ritenersi ingiustificato.

Tale conclusione consente di ritenere superata ed assorbita ogni considerazione in ordine alla regolarità formale del provvedimento di licenziamento.

Per quanto riguarda la tutela accordabile, deve premettersi che l'art. 21 del D. Lgs. 75/2017 ha modificato l'art. 63 D. Lgs. 165/2001, introducendo per i dipendenti pubblici una specifica tutela per il caso di annullamento o di declaratoria di nullità del licenziamento, diversa da quella prevista dall'art. 18 L. 300/1970.

In applicazione della suddetta tutela, annullato il provvedimento di licenziamento oggetto di impugnazione, deve condannarsi l'amministrazione alla reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento, per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e, comunque, in misura non superiore alle ventiquattro mensilità, oltre rivalutazione ed interessi e regolarizzazione della posizione contributiva.

Considerato che solo in allegato alle note conclusionali, su sollecitazione del giudicante, la parte ricorrente ha prodotto la documentazione idonea a suffragare gli assunti di cui al ricorso, concernenti l'avvenuta tempestiva giustificazione delle assenze in



contestazione, ricorrono i motivi per disporre l'integrale compensazione delle spese di lite tra le parti. Se sul datore di lavoro grava l'onere di provare la giusta causa o il giustificato motivo del licenziamento, nel caso in cui la giusta causa sia costituita dall'assenza ingiustificata dal lavoratore dal servizio, il primo può limitarsi a provare l'assenza nella sua oggettività, gravando invece sul lavoratore l'onere di provare tutti gli elementi che possono giustificare l'assenza (v. Cass. 7108/2014).

L'offerta tardiva di tale prova (ancorché ancora ammissibile, in quanto effettuata nell'ambito dell'esercizio dei poteri officiosi pur sempre demandati al giudice, nel limitedell'originaria allegazione di cui all'atto introduttivo del giudizio) giustifica quindi la compensazione delle spese di lite.

### **P.Q.M.**

Definitivamente pronunciando, così provvede:

1. annulla il provvedimento di licenziamento oggetto di impugnazione;
2. condanna l'amministrazione scolastica resistente alla reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento, per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e, comunque, in misura non superiore alle ventiquattro mensilità, oltre rivalutazione ed interessi e regolarizzazione della posizione contributiva;
3. compensa integralmente tra le parti le spese di lite.

Roma, 10.1.2023.

Il Giudice del Lavoro

Dott. Amalia Savignano

