

N. R.G. 2646/2017



**TRIBUNALE DI FOGGIA  
SEZIONE LAVORO**

**PROC. N. 2646/2017 R.G.L.**

**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Giudice del Lavoro Lilia Maria Ricucci emette la seguente

**SENTENZA EX ART.1, COMMA 57 L. N.92/2012**

TRA

**Comune di** , in persona del legale rappresentante p.t., rappresentato e difeso dagli Avv.ti  
e in virtù di procura speciale in atti, opponente

**RICORRENTE**

E

, rappresentata e difesa dall'Avv. in virtù di procura speciale in atti,  
opposta

OGGETTO: opposizione all'ordinanza di accoglimento dell'impugnativa di licenziamento ex art. 1,  
comma 51, L. n. 92/2012.

CONCLUSIONI: come in atti

**RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO**

Con ricorso depositato il 6.12.2016 , premesso di essere stata dipendente del  
Comune di Foggia, inquadrata come istruttore amministrativo – cat. C5 con numero di  
matricola ed assegnata all'Ufficio

; di essere stata sospesa dal servizio con decorrenza 9.5.2016; che in data 7.6.2016 aveva  
ricevuto comunicazione di avvio del procedimento disciplinare nei propri confronti, conclusosi  
con licenziamento senza preavviso notificatole il giorno 1.8.2016, per aver falsamente attestato



la propria presenza in servizio mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente; di aver impugnato l'atto di recesso con raccomandata del 5.8.2016; tutto ciò premesso, deduceva l'illegittimità dell'atto di recesso datoriale in quanto *da ritenersi nullo e/o inesistente attesa l'imperfetta composizione dell'ufficio per i procedimenti disciplinari il quale non ha adottato collegialmente la sanzione non garantendo così la neutralità voluta dalla legge nei casi più gravi; non è fondato su autonomi accertamenti rispetto a quelli acquisiti con l'informativa della Procura della Repubblica, la veridicità dei quali non è stata neppure constatata da parte dell'Ente; è nullo stante la genericità della contestazione, vizio che ha inciso sul diritto di difesa dell'incolpato; è sfornito di alcun accertamento dei fatti peraltro non specificamente contestati.*

La ricorrente, pertanto, adiva il Tribunale di Foggia, in funzione di Giudice del Lavoro, chiedendo, in via principale, accertarsi la nullità/inesistenza del licenziamento impugnato, o, in via subordinata, l'illegittimità dello stesso, e condannarsi l'amministrazione comunale alla reintegra e al risarcimento del danno da questi subito commisurato all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino all'effettiva reintegra, nonché al pagamento della parte di retribuzione non corrisposta durante il periodo di sospensione, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il periodo di illegittimo licenziamento. Vinte le spese di lite.

Ritualmente costituitosi in giudizio, il Comune di \_\_\_\_\_ contestava la domanda con articolate argomentazioni. Acquisiti gli atti ed i documenti delle parti, la causa veniva decisa con ordinanza di accoglimento delle ragioni spiegate dalla \_\_\_\_\_.

Con ricorso depositato in data 7.4.2017 spiegava opposizione il Comune di \_\_\_\_\_, chiedendo il rigetto di tutte le avverse domande. Si costituiva la \_\_\_\_\_, insistendo nelle proprie ragioni.

All'udienza del 6.6.2017 la causa veniva riservata in decisione.

§§§§§

Va doverosamente premesso, in via pregiudiziale di rito, che *“Le modifiche apportate dalla l. n. 92 del 2012 all'art. 18 della l. n. 300 del 1970 non si applicano ai rapporti di pubblico impiego privatizzato, sicché la tutela del dipendente pubblico, in caso di licenziamento illegittimo intimato in data successiva all'entrata in vigore della richiamata l. n. 92, resta quella prevista dall'art. 18 st.lav. nel testo antecedente la riforma; rilevano a tal fine il rinvio ad un intervento normativo successivo ad opera dell'art. 1, comma 8, della l. n. 92 del 2012, l'inconciliabilità della nuova normativa, modulata sulle esigenze del lavoro privato, con le disposizioni di cui al d.lgs. n. 165 del 2001, neppure richiamate al comma 6 dell'art. 18 nuova formulazione, la natura fissa e non mobile del rinvio di cui all'art. 51, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, incompatibile con un automatico recepimento di ogni modifica successiva che incida sulla natura della tutela del dipendente licenziato”* (Sez. L, Sentenza n. [11868](#) del 09/06/2016 (Rv. 640001).



È stato, di contro, ritenuto applicabile il rito introdotto dalla L. 92/12 attesa *“l’indiscutibile immediata applicazione alle impugnative dei licenziamenti adottati dalle pubbliche amministrazioni del nuovo rito, in primo grado ed in sede di impugnazione, quale disciplinato dalle norme in disamina, nulla ostando né nelle previsioni della legge 92 del 2012 (art. 1 commi 48 e seguenti) né nel corpo normativo di cui al d.lgs. 165 del 2001 ed anzi militando, per la generale applicazione ad ogni impugnativa di licenziamento ai sensi dell’art. 18 5.L., la espressa previsione dell’art. 1 comma 47 della legge del 2012”* (Sez. L, Sentenza n. [11868](#) del 09/06/2016 (Rv. 640001).

Nel merito, la domanda proposta da \_\_\_\_\_ è fondata e merita accoglimento, per le motivazioni rese nella prima fase del giudizio, qui integralmente richiamate.

L’art. 55-bis, commi 1 e 4, del decreto legislativo, 30 marzo 2001, n. 165 dispone che ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l’ufficio competente per i procedimenti disciplinari per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi. Il predetto ufficio contesta l’addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento.

Per espressa previsione legislativa, la norma in questione, afferente la disciplina del rapporto di impiego alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, è imperativa.

L’art. 55, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede, infatti, che: *“le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all’articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all’articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2”*.

Nel caso di specie, con delibera di Giunta Comunale n. 27 del 24 aprile 2014, (doc.1 fascicolo di parte resistente) l’Ente convenuto ha approvato la composizione collegiale dell’UPD, competente per i procedimenti disciplinari che comportano l’applicazione di sanzioni di maggiore gravità (ossia quando la sanzione è superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni).

Orbene, in relazione ai procedimenti riguardanti il personale non dirigenziale, l’UPD è composto dal Presidente, individuato nel Dirigente Servizio Risorse Umane; da un Componente, individuato dal Dirigente Servizio/Struttura di appartenenza del dipendente interessato dal procedimento; da un Componente, individuato dal Dirigente Gabinetto Sindaco-Affari Generali; da un Segretario Verbalizzante (Funzionario Gestione Risorse Umane e/o in sostituzione altro addetto del Servizio); da un componente supplente-altro dirigente nominato dal Sindaco.

La delibera prevede altresì che *in caso di assenza, impedimento di uno dei componenti e/o del Presidente o nel caso in cui il procedimento riguardi uno di loro, gli stessi saranno sostituiti dal componente supplente; nella composizione sopra indicata si procederà alla sostituzione come segue: il Presidente è sostituito dal 1° componente che assume il ruolo di Presidente ed il 1° componente è sostituito dal componente supplente. Il componente supplente subentrerà anche in caso di assenza del 1° componente*.



Nel caso in esame, è pacifico tra le parti che l'ufficio abbia operato, sin dalla sua costituzione ed in ogni fase del procedimento disciplinare, con sempre due soli componenti.

Il Comune di \_\_\_\_\_ giustifica detta composizione -dott. \_\_\_\_\_ -Presidente/Dirigente Servizio Risorse Umane e Sig. \_\_\_\_\_ - in relazione al fatto che quest'ultimo cumula le funzioni, con riguardo alla ex dipendente \_\_\_\_\_, di Dirigente della Segreteria Giunta Comunale, Archivio e Protocollo e Dirigente Gabinetto Sindaco-Affari Generali (quindi in qualità di Dirigente della struttura attuale di appartenenza della dipendente interessata dal provvedimento e dirigente Gabinetto Sindaco-Affari Generali).

Ciò posto, deve evidenziarsi che *“la questione se sia sempre necessaria la partecipazione di tutti i componenti d'un organo collegiale per la validità delle relative deliberazioni va risolto caso per caso in base al diritto positivo, non potendosi al riguardo trarre dall'ordinamento un principio generale né richiamare semplicemente l'antico brocardo secondo cui duo non faciunt collegium, principio (generale) che può invece essere riconosciuto solo per la fase relativa alla costituzione dell'organo collegiale, non essendo dubitabile che esso non possa legittimamente operare se non si sia costituito mediante la nomina di tutti i suoi componenti (cfr. Cass. n. 1421/2000, richiamata, in seguito, da Cass. n. 8969/2000 e da Cass. n. 15056/2000)”* (Cass., Sez. I, Sentenza n. [8245](#) del 26/04/2016).

La previsione di supplenze (così come stabilito dalla delibera giuntale in atti) per il caso di assenza o impedimento di uno dei componenti si pone in perfetta aderenza con l'arresto giurisprudenziale succitato, poiché i componenti sono di fatto individuati nel regolamento in numero di tre.

Al riguardo non è condivisibile la tesi dell'Amministrazione laddove ha sostenuto che, cumulando un componente le due cariche previste dalla delibera G.C. n. 27/2014, alcuna lesione concreta avrebbe subito il diritto di difesa del ricorrente, dovendosi al contrario osservare che la presenza di tre soggetti è stata prevista *“per meglio soddisfare l'esigenza di terzietà e di uniformità dell'organo in fattispecie di illecito particolarmente delicate”* (cfr. ult. *“CONSIDERATO”* della citata deliberazione – *sub doc. n. 2* della produzione di parte resistente) e per garantire la soluzione di eventuali contrasti decisionali in seno all'organo.

In quest'ottica, non può condividersi la difesa di parte convenuta laddove sostiene che, ai sensi dell'art. 21 *octies*, comma 2 della L. n. 241/1990, la prova di resistenza consentirebbe di verificare se, e in quale misura, la violazione delle garanzie procedurali abbia privato l'Amministrazione di elementi istruttori in grado di far ipotizzare una decisione diversa.

Non si applicano, infatti, ai procedimenti disciplinari, in quanto espressione del potere gestorio e non autoritativo della PA, le regole dettate dalla legge n. 241 del 1990 in materia di procedimenti amministrativi. Peraltro, nella parte del T.U. sul pubblico impiego che disciplina i procedimenti disciplinari non vi è alcun rimando alla invocata legge.

D'altro canto, vanno salvaguardate a monte sia le esigenze di imparzialità e terzietà dei componenti del collegio, sia le funzioni di valutazione e di giudizio.



La sanzione espulsiva è, pertanto, inficiata dal vizio di nullità per contrarietà a norma imperativa, atteso che l'ufficio di disciplina ha operato in composizione monca, vale a dire sempre e soltanto con due componenti e non si è, *ab origine*, validamente costituito nella sua interezza.

Come rilevato dalla Suprema Corte di Cassazione, da ciò “*discende l'avvenuta violazione, nel caso di specie, della norma imperativa di legge costituita dal cit. art. 55 bis co. 4 d.lgs. n. 165/01, con conseguente nullità — anche per ciò solo — del licenziamento disciplinare per cui è causa. Né tale conclusione può essere inficiata dal rilievo che l'art. 55 bis, co. 2°, ult. periodo, d.lgs. n. 165/01 stabilisce che “La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa”. Invero, il fatto che la norma preveda una determinata sanzione (decadenza dall'azione disciplinare) per violazione dei termini stabiliti nel medesimo comma non implica che la violazione del successivo co. 4° non debba essere sanzionata con la nullità, noto essendo che la violazione di norme imperative è sempre colpita da nullità “salvo che la legge disponga diversamente” (art. 1418 co.1 c.c.)*”.

*In altre parole, ben può la legge prevedere la decadenza dall'azione disciplinare per violazione dei termini di cui all'art. 55 bis, co. 2° e, invece, la nullità per violazione del co. 4° dello stesso art. 55 bis (letto in combinato disposto con l'art. 1418 co.1 c.c.)”.* (Cass. Civ., Sez. L, 26/11/2015, n. 24157)

Stante il mancato rispetto delle norme poste a presidio della composizione del collegio di disciplina, deve quindi dichiararsi l'illegittimità del licenziamento e condannarsi il Comune di \_\_\_\_\_ a reintegrare immediatamente \_\_\_\_\_ nel posto di lavoro, con le mansioni lei precedentemente affidate o con altre di contenuto equivalente secondo l'invocata tutela reale ex art. 18 L. n.300/1970 vigente *ratione temporis* (stante la non applicabilità della L. n.92/2012).

L'Amministrazione resistente va altresì condannata a corrispondere alla ricorrente il risarcimento del danno, nella misura della retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento sino all'effettiva reintegrazione, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali calcolati sulla somma annualmente rivalutata dalla data di scadenza di ogni singolo rateo fino al soddisfo, nonchè al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal licenziamento all'effettiva reintegra.

Ogni ulteriore questione resta assorbita.

Va infine rimarcato che esulano dall'indagine del Giudicante, poiché sicuramente comportanti la verifica di diversi fatti costitutivi, preclusa dal nuovo rito, le spettanze economiche invocate nella prima fase a titolo di retribuzioni maturate anche durante il periodo di sospensione del rapporto, con la conseguente declaratoria d'improponibilità della relativa domanda, ai sensi dell'art.1, comma 51 della L. n. 92/2012.

La soccombenza regola le spese in ragione di un mezzo. L'altra metà viene posta a carico del Comune di \_\_\_\_\_, in ragione della natura interpretativa della questione.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro, pronunciando sul ricorso in epigrafe, così provvede:



in accoglimento del ricorso, dichiara l'illegittimità dell'impugnato licenziamento, che, per l'effetto, annulla;  
ordina alla parte resistente di reintegrare nel posto di lavoro con le mansioni lei precedentemente affidate o con altre di contenuto equivalente;  
condanna l'Amministrazione resistente a corrispondere alla ricorrente il risarcimento del danno, nella misura della retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento (28.7.2016) sino all'effettiva reintegrazione, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali calcolati sulla somma annualmente rivalutata dalla data di scadenza di ogni singolo rateo fino al soddisfo, nonché al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal licenziamento all'effettiva reintegra;  
dichiara improponibile la domanda di condanna del Comune di al pagamento delle retribuzioni maturate durante il periodo di sospensione del rapporto;  
condanna il Comune di al pagamento, in favore della ricorrente, di un mezzo delle spese di lite, liquidate - per l'intero - in € 2.000,00 oltre IVA CAP e spese generali, compensando per un mezzo le residue.

Manda alla Cancelleria di procedere alle comunicazioni di rito.

Foggia, 6.6.2017

Il Giudice-Lilia M. Ricucci

