

R.G. n. 2523/2018



TRIBUNALE di CASSINO
sezione civile

IL GIUDICE del LAVORO

dott.ssa Annalisa Gualtieri, a scioglimento della riserva incamerata all'udienza del 4 aprile 2019 ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

nel procedimento promosso da

██████████ con l'avv.to Sandro SALERA

- parte ricorrente -

nei confronti di

██████████ con l'avv.to Italice PERLINI e Gaetano CAPPUCCI

- parte resistente -

OGGETTO: ricorso ex art. 1, comma 48 L. n. 92/2012 per impugnativa licenziamento per giustificato motivo oggettivo

CONCLUSIONI: come dai rispettivi scritti difensivi

Ragioni della decisione

Con ricorso ex art. 1, comma 47, l. 92/2012 il ricorrente chiede di accertare la nullità del licenziamento perché violativo di norme imperative (art. 51, co. 3 Cost.), con conseguente dichiarazione della continuità giuridica del rapporto, reintegra nel posto di lavoro e condanna della convenuta al pagamento, a titolo di risarcimento dei danni, della retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione; in ogni caso, di dichiarare l'illegittimità del licenziamento irrogato nei suoi confronti il 9.08.2018, perché privo della giusta causa, per insussistenza del fatto contestato, con le conseguenze di cui all'art. 18, comma 4, l. 300/1970; in via del tutto gradata, di accertare l'illegittimità del licenziamento per altre ragioni con applicazione delle conseguenze di cui all'art. 18, comma 5, l. 300/1970.

A fondamento delle domande azionate deduceva, in primis, il diritto a fruire dei permessi retribuiti perché funzionali allo svolgimento di attività che costituiscono esplicazione di un mandato conferitogli con la carica giuntale, l'insussistenza del fatto contestato, per avere egli sempre fruito dei permessi di cui all'art. 79 D.lgs. 267/2000 - costituenti un diritto soggettivo del lavoratore dipendente che ricopra incarichi amministrativi - per partecipazione alle riunioni di giunta comunale, ovvero per motivi istituzionali legati all'espletamento del mandato ricevuto.



Costituendosi in giudizio la convenuta eccepiva la legittimità del licenziamento e la proporzione tra il fatto commesso e la sanzione espulsiva applicata, stante la gravità determinata dall'utilizzare i permessi per scopi diversi da quelli istituzionali.

La causa, di natura squisitamente documentale, è stata assunta in riserva all'udienza del 4 aprile 2019, concedendo termine per note illustrative.

Il ricorrente, assunto in data 17.12.2007, opera nel reparto verniciatura in qualità di operaio specializzato, seguendo un turno di 8 ore (per un totale di 40 ore settimanali) ripartire su tre turni alternati (antimeridiano: dalle 6,00 alle 14,00; pomeridiano: dalle 14,00 alle 22,00; notturno: dalle 22,00 alle 6,00) dal lunedì al venerdì. Il ricorrente, nel periodo oggetto di contestazione, era assegnato al solo turno notturno, con inizio alle ore 22,00 e termine alle ore 5,30.

Eletto nel Consiglio comunale del [REDACTED] il 14.06.2018, è stato nominato componente della Giunta in qualità di assessore con delega allo sport e manutenzione urbana, oltre a rivestire la carica di vice sindaco.

Con lettera del 25.07.2018 la resistente ha comunicato al ricorrente una contestazione disciplinare nella quale gli imputava i fatti di seguito sintetizzati:

1) di avere reiteratamente abusato del suo diritto a godere di permessi per cariche elettive, in quanto non utilizzati per gli scopi per i quali sono attribuiti, ma per fini personali, nei giorni 18, 22, 23, 27 e 28 giugno 2018, producendo, a riprova dell'espletamento delle attività per le quali il ricorrente aveva formalmente richiesto i permessi, false attestazioni firmate dal "Funzionario Responsabile" del Comune di Pignataro Interamna, nelle quali si rappresentava la "partecipazione a riunioni per l'espletamento del mandato";

2) di non aver prodotto alcuna attestazione dell'Ente per giustificare il permesso "Amministratori Locali" richiesto ed accordato nei giorni 10 e 12 luglio 2018;

3) di aver prodotto attestazione di presenza, a firma sia del [REDACTED] che del funzionario responsabile, nelle quali, per i permessi richiesti nei giorni 4, 6 e 9 luglio 2018, si attestava una inverosimile presenza per espletamento di "*adempimenti relativi al suo incarico/mandato amministrativo*";

3) di aver prodotto certificazioni relative alla fruizione dei permessi ex art. 79, co. 4 e 5, del T.U.E.L. inidonee allo scopo, sia per la loro genericità che perché provenienti da soggetti pubblici privi del potere certificativo e non presenti alle attività attestate, come emerso in sede di accesso agli atti ex art. 22 L. 241/90 (doc. 7 ric.).

Risulta anche dai documenti di causa che la società convenuta, in relazione a tali fatti, con lettera datata 9.08.2018, ha comunicato al ricorrente il licenziamento disciplinare per giusta causa, senza preavviso (doc. 8 ric.)

Va premesso, in linea generale, che alla fattispecie in esame si applica pacificamente, quanto alle conseguenze dell'invalidità del licenziamento, la disciplina di cui all'art. 18 l. 300/1970, come modificato dalla l. 92/2012; dal punto di vista sostanziale, la norma cui fare riferimento per valutare la legittimità o meno del licenziamento impugnato è costituita, innanzi tutto, dall'art. 79 D.lgs. 267/2000.

A mente di tale articolo, gli amministratori degli enti locali, che siano anche dipendenti pubblici o privati, hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti e non retribuiti per lo svolgimento del mandato elettorale ricevuto.

In particolare, la norma prevede tre tipi di permessi:

1) permessi retribuiti per consentire la partecipazione alle riunioni, tra gli altri, del Consiglio Comunale, della Giunta, delle Commissioni consiliari ovvero delle Conferenze dei Capigruppo 'per



il tempo strettamente necessario per la partecipazione a ciascuna seduta dei rispettivi consigli e per il raggiungimento del luogo di suo svolgimento' (art. 79, commi 1 e 3);

2) permessi retribuiti concessi ai Presidenti dei Gruppi Consiliari dei Comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti 'per un massimo di 24 ore lavorative al mese' (art. 79, comma 4);

3) permessi non retribuiti, sino ad un massimo di 24 ore lavorative mensili, *'qualora risultino necessari per l'espletamento del mandato'* (art. 79, comma 5).

Va anche notato che tali diritti, proprio perché insindacabili da parte del datore di lavoro - che non può rifiutarsi di concederli al lavoratore che li richieda, neppure ove il diniego sia determinato da esigenze aziendali -, sono sottoposti dalla norma a precisi limiti sia temporali che funzionali.

Ed infatti, dalle norme citate si ricava che i permessi di cui ai commi 1 e 3 dell'art. 79 sono concessi senza limiti di orario, purché si contengano nei limiti temporali di durata della riunione: ciò implica necessariamente che il diritto a fruire di tali permessi sia goduto solo dal lavoratore che abbia effettivamente partecipato alla riunione consiliare e per il tempo di effettiva durata della stessa, oltre che per il tempo necessario per gli spostamenti da e verso il luogo di lavoro.

Per quanto concerne, poi, i permessi di cui all'art. 79, comma 5, si deve ritenere che, contenendo la norma uno specifico riferimento funzionale, anche essi siano fruibili da parte dei soggetti di cui ai commi 1, 3 e 4, nei limiti delle 24 ore lavorative mensili, esclusivamente per l'espletamento degli incarichi connessi alla loro qualifica.

A completamento del sistema, il sesto comma dell'art. 79 prevede che: *“L'attività e i tempi di espletamento del mandato per i quali i lavoratori chiedono ed ottengono permessi, retribuiti e non retribuiti, devono essere prontamente e puntualmente documentati mediante attestazione dell'Ente”*.

Tale previsione è volta a garantire sia il datore di lavoro sia l'Ente pubblico tenuto al pagamento finale delle giornate lavorative in cui il dipendente ha fruito dei permessi per partecipare alle attività istituzionali, consentendo ad entrambi di controllare che i permessi siano stati correttamente goduti in relazione agli specifici scopi per i quali sono concessi dalla legge.

Passando ad esaminare le diverse censure mosse al licenziamento, sotto il profilo della sussistenza dei fatti contestati, deve in primo luogo rilevarsi che, nei giorni 18, 22, 23, 27, 28 e 29 giugno 2018, il ricorrente ha formalmente richiesto i permessi retribuiti di cui al comma 3 del citato articolo, documentati poi dalle attestazioni del funzionario responsabile [REDACTED], prodotte in atti: tale attestazione, espressamente richiesta dalla norma, assolve allo scopo di garantire la corretta fruizione dei permessi, al fine di evitare ogni forma di abuso del suo esercizio (vd. parere Cons. Sato n. 1717/96 del 7.05.1997).

I documenti, prodotti in atti, attestano la partecipazione del ricorrente, nelle date e negli orari ivi specificatamente indicati, a riunioni per l'espletamento del mandato, tutte sottoscritte, con funzione certificativa, dal “Funzionario Responsabile” del Comune di [REDACTED].

Orbene parte resistente ha prodotto, a seguito di accesso agli atti, copia delle timbrature del predetto funzionario dal 14 al 30 giugno 2018 – vale a dire nel periodo durante il quale lo stesso ha certificato la presenza del ricorrente nei locali comunali per riunioni (non meglio specificate) – dalle quali si evince la presenza dello stesso nei locali comunali unicamente negli orari di ufficio, vale a dire dalle 8,00 alle 14,00 con due rientri pomeridiani dalle 15,00 alle 18,00, nelle giornate di martedì e giovedì (doc. 13 res.).

Va da sé che, non essendo presente il funzionario responsabile, nei giorni e, soprattutto, nelle ore indicate dal ricorrente nelle richieste dei permessi retribuiti, non può aver attestato fatti che sono



avvenuti in sua presenza, ma unicamente circostanze apprese de relato (irrilevante che siano state apprese dal ricorrente o da altri soggetti).

Nel giudizio a cognizione piena, la tesi dominante distingue, nel contenuto delle attestazioni rilasciate da pubblici ufficiali, fra le componenti riconducibili all'art. 2700 c.c., che possono essere impugnate soltanto con la querela di falso, e gli altri risultati delle attività svolte, cui viene attribuita una valenza probatoria da misurare di volta in volta insieme con le altre risultanze processuali, sia collimanti sia di segno contrario. In particolare, alla prima categoria di elementi di valutazione appartengono la provenienza del verbale dal sottoscrittore, le dichiarazioni a lui rese e gli altri fatti che egli attesti come avvenuti in sua presenza o da lui compiuti.

Con riguardo agli elementi di valutazione riconducibili alla seconda categoria, come le circostanze apprese da terzi o mediante altre indagini, una tesi autorevole attribuisce a tali risultanze ispettive una particolare idoneità sotto il profilo probatorio, idoneità che però può essere inficiata da una specifica prova contraria (Cass. sez. un., 3.2.1996, n. 916; Cass. 6.6.2008, n. 15073).

Nel caso che ci occupa, in ragione del tenore letterale delle attestazioni prodotte, che nulla riferiscono in merito a terzi informatori, si è in presenza di un atto pubblico falsamente formatosi, posto che il funzionario – pur non presente - ha direttamente e personalmente attestato la presenza del ricorrente nei giorni indicati nei locali del [REDACTED] certificando altresì la presenza [REDACTED] di inesistenti riunioni consiliari o di giunta (cfr. doc. 13 res.).

I permessi retribuiti richiesti nelle giornate del 18, 22, 23, 27, 28 e 29 giugno 2018, sono quindi del tutto ingiustificati, non avendo il ricorrente partecipato ad alcuna riunione, né consiliare né di giunta, connessa all'espletamento del proprio mandato, essendo stati quindi goduti per esigenze squisitamente personali, senza alcuna attinenza al mandato elettivo.

Tanto basta per ritenere comprovato, al fine di poter ritenere sussistente il fatto, il nucleo minimo di condotta al ricorrere del quale si giustifica la sanzione espulsiva (*“In materia di licenziamento disciplinare, la «insussistenza del fatto» di cui all'art. 18 stat.lav. novellato si configura, ove la contestazione abbia avuto ad oggetto una pluralità di addebiti o un'unica articolata condotta, solo qualora sul piano fattuale possa escludersi la realizzazione di un nucleo minimo di condotta – fra i fatti oggetto di contestazione – di per sé solo astrattamente idoneo a giustificare la sanzione espulsiva”*, Cass. civ., sez. lav., 04-06-2018, n. 14192), con particolare riferimento ai punti 1 e 3 delle condotte sopra specificate, sufficienti quanto al profilo della sua gravità, con particolare riferimento all'intensità dell'elemento psicologico ed alla reiterazione delle condotte, a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario con il datore di lavoro, legittimando l'atto di recesso senza preavviso.

La condotta in questa sede accertata non può, ad avviso della scrivente, essere ricompresa, secondo l'assunto attoreo, nella disposizione di cui all'art. 33 del CCSL posto che, lungi dall'essere qui in presenza di assenze non giustificate, che postulano un mero comportamento omissivo, di natura anche esclusivamente colposa, la condotta del ricorrente rileva un intento doloso di particolare intensità, volto a trarre in inganno, procurandosi false attestazioni, il datore di lavoro, abusando anche della funzione pubblica rivestita.

Le spese di lite seguono la soccombenza nella misura indicata in dispositivo.

P.Q.M.



Il Tribunale di Cassino, in funzione di giudice del lavoro e della previdenza, nella persona della dott.ssa Annalisa Gualtieri, definitivamente pronunciando, ogni altra domanda ed eccezione disattesa, così provvede:

- 1) rigetta il ricorso;
- 2) condanna [REDACTED] rimborsare alla convenuta le spese di lite che si liquidano in complessivi € 2.500,00, oltre spese generali, iva e cpa come per legge.

Così deciso in Cassino, il 29 aprile 2019

Il Giudice
Annalisa Gualtieri

