

Tribunale di Roma sez. lavoro IV



*Sent 2419/16*

**REPUBBLICA ITALIANA**

**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**IL TRIBUNALE DI ROMA**

**Sezione Lavoro IV**

n.21218/2014 R.a.c.c.

Il giudice designato, dott.ssa Paola Crisanti nella causa

**TRA**

, elettivamente domiciliato in Roma,  
presso lo studio dell'avv. \_\_\_\_\_ che lo rappresenta e  
difendono per procura a margine del ricorso;

**ricorrente**

**E**

, in persona del legale rappresentante pro tempore,  
elettivamente domiciliato presso la propria sede in Roma,  
presso lo studio dell'Avv. \_\_\_\_\_ che la rappresenta  
unitamente all'Avv. Maddalena Boffoli per procura a margine della  
comparsa di costituzione;

**resistente**

**oggetto:** sanzione disciplinare;

**conclusioni delle parti:** come in atti;

*Q*

Tribunale di Roma sez. lavoro IV

all'udienza del 10 marzo 2016 ha pronunciato

## SENTENZA

con motivazione contestuale.

### SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 20.6.2014 e ritualmente notificato conveniva in giudizio ed esponeva che era dipendente della società convenuta e che era stato sottoposto a tre procedimenti disciplinari all'esito dei quali gli erano state irrogate, rispettivamente, due sanzioni della multa di quattro ore di retribuzione e una sanzione della sospensione dal servizio di un giorno. Chiedeva al Tribunale, quale giudice del lavoro, in accoglimento del ricorso, di annullare o dichiarare nulle o inefficaci le sanzioni impugnate e, conseguentemente, di dichiarare estinto il procedimento disciplinare del 10 gennaio 2013 protocollo numero 8284 per tardività della definizione del procedimento stesso, nonché di dichiarare illegittimo o estinto il provvedimento sanzionatorio conclusivo; di dichiarare estinto il procedimento disciplinare introdotto con lettera del 17 ottobre 2012 protocollo numero 146110 per tardività della definizione del procedimento disciplinare, con conseguente declaratoria di illegittimità del provvedimento sanzionatorio; in via subordinata dichiarare nulle o illegittime o inefficaci le sanzioni scaturite dai procedimenti disciplinari sopra indicati per insussistenza dei fatti contestati e per violazione di legge; infine, di annullare o dichiarare nulla o illegittima inefficace la sanzione comminata all'esito del procedimento disciplinare introdotto con lettera del 6 maggio 2014 per insussistenza del comportamento addebitato e per violazione di legge, nonché per mancata proporzionalità della sanzione, con vittoria di spese da distrarsi in favore del difensore antistatario.

Instaurato il contraddittorio tra le parti, si costituiva in giudizio , deducendo la legittimità del proprio operato e, in particolare, osservando che non vi era nessuna norma di carattere generale o contrattuale che imponesse il rispetto di alcun termine per l'inizio o la conclusione del procedimento disciplinare e, nel



Tribunale di Roma sez. lavoro IV

merito, la sussistenza dei fatti che avevano dato luogo alle tre lettere di contestazione ed alla conseguente applicazione della correlata sanzione disciplinare.

Concludeva, pertanto, per il rigetto del ricorso, con vittoria di spese di lite.

Il ricorso è in parte fondato e merita accoglimento per quanto di ragione.

Invero, va rilevato che tra le odierne parti in causa costituisce circostanza non controversa il fatto che le norme contrattuali applicabili in non prevedano un termine espresso per la conclusione del procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione.

Parte ricorrente ha eccepito la tardività della conclusione dei primi due procedimenti disciplinari ed avendo la società datrice di lavoro dedotto, per converso, la tempestività della loro conclusione va in via preliminare valutato tale aspetto, prima di eventualmente passare al concreto esame della sussistenza del fatto illecito addebitato al dipendente.

Ritiene il giudicante che, effettivamente, i primi due procedimenti disciplinari indicati in ricorso siano stati tardivamente conclusi con l'irrogazione della sanzione.

Invero, come è dato desumere dalla documentazione depositata in atti, il procedimento disciplinare numero 1536 TV 2012, la cui contestazione è stata comunicata al dipendente il 26 ottobre 2012, avente ad oggetto l'assenza dal servizio in data 18 settembre 2012, da lui giustificata per malattia solo alle 20,10 della stessa giornata, ha avuto conclusione solo in data 30 giugno 2014, con l'irrogazione della sanzione della multa pari a quattro ore di paga.

In via ulteriore, si rileva che per il procedimento disciplinare di cui alla lettera di contestazione consegnata all'interessato il 5 febbraio 2013 ed avente ad oggetto il rifiuto del dipendente di effettuare l'ultimo turno di servizio con partenza di linea delle 22,44, si è concluso con nota protocollo del 22 aprile 2014, con irrogazione della sanzione della multa di quattro ore di paga.

Ciò posto, è evidente il notevole arco temporale - pari a più di un anno - che è stato impiegato per la conclusione dei procedimenti disciplinari e per l'irrogazione delle sanzioni sopradescritte. L'eccessiva durata dei procedimenti disciplinari sopra



indicati, pur in assenza di apposita norma contrattuale, emerge ictu oculi dalla diversa e molto più breve durata del terzo procedimento disciplinare impugnato dal ricorrente, avente ad oggetto la condotta analoga a quella contestata con il primo procedimento disciplinare. Infatti, come è dato desumere dalla documentazione in atti, con rapporto disciplinare del 15 marzo 2014 avente ad oggetto l'assenza dal servizio del ricorrente nella medesima giornata, era stata stigmatizzata la condotta tenuta nella circostanza dal lavoratore che, benché comandato "a straordinario sulla linea 500/4° dalle 13:07 alle ore 15:38, aveva comunicato all'ufficio gestione del deposito Tor Vergata di non essersi avveduto dell'assegnazione di tale turno lavorativo e di essere impossibilitato ad assumere servizio." Il predetto dipendente era quindi risultato "assente al turno assegnato, che veniva conseguentemente soppresso con perdita di sei corse". Nell'atto di contestazione disciplinare del 6 maggio 2014 veniva quindi evidenziato che alle ore 13:15 circa della medesima giornata il lavoratore aveva ricontattato l'ufficio gestione, denunciando il suo stato di malattia. A seguito delle giustificazioni rese nell'ambito di tale procedimento del 14 maggio 2014, veniva irrogata la sanzione di un giorno di sospensione dal servizio, evidenziando che la condotta tenuta era riconducibile alla previsione dell'articolo 42 n. 10 del regolamento 8 gennaio 1931/148. Nella predetta comunicazione dell'esito del procedimento disciplinare del 9 giugno 2014, la società datrice ha anche evidenziato l'obbligo per il personale di comunicare l'impossibilità a presentarsi al lavoro per malattia prima dell'inizio del proprio turno di servizio onde consentire, in tempo utile, l'adozione dei provvedimenti organizzativi del caso. Come già segnalato, tale ultimo procedimento disciplinare si è concluso in un arco di tempo di tre mesi, ritenuto dalla società datrice sufficiente per l'attività di acquisizione delle notizie e delle giustificazioni e, quindi, per l'irrogazione della sanzione. Ciò è avvenuto per una condotta del tutto analoga a quella per prima già contestata con separato procedimento disciplinare, ed in relazione alla quale il procedimento in questione è stato concluso, invece, dopo molto tempo.

Pertanto, non può accedersi alla tesi di parte resistente riguardante la necessità di espletare un'attività istruttoria complessa o di dover attendere alla gestione di più di 12.000 unità di personale, con le conseguenti disfunzioni connesse a tali aspetti amministrativi. Deve quindi ritenersi che i primi due procedimenti disciplinari non si siano conclusi in modo tempestivo, essendo stata adottata la corrispondente sanzione disciplinare a distanza di oltre un anno dalla contestazione dei fatti. Le relative sanzioni irrogate al ricorrente devono pertanto essere caducate. Peraltro, tale interpretazione si pone in linea con la consolidata giurisprudenza della corte di cassazione la quale, come ribadito con sentenza del 10 novembre 2015 numero 22932 pronunciata nella diversa e più grave ipotesi del licenziamento del dipendente irrogato all'esito di procedimento disciplinare ha avuto modo di confermare che "secondo giurisprudenza conforme di questa Corte, in tema di licenziamento per giusta causa, l'immediatezza della comunicazione del provvedimento espulsivo rispetto al momento della mancanza addotta a sua giustificazione, ovvero rispetto a quello della contestazione, si configura quale elemento costitutivo del diritto al recesso del datore di lavoro, in quanto la non immediatezza della contestazione o del provvedimento espulsivo induce ragionevolmente a ritenere che il datore di lavoro abbia soprasseduto al licenziamento ritenendo non grave o comunque non meritevole della massima sanzione la colpa del lavoratore (per tutte V. Cass. 10 settembre 2013 n. 20719, Cass. 1 luglio 2010 n. 15649, Cass. 15 maggio 2006 n. 11100 e Cass. 6 ottobre 2005 n. 19424).

Le pronunce di questo Giudice di legittimità sono, poi, va sottolineato, altrettanto conformi nel ritenere che l'immediatezza della contestazione disciplinare e la tempestività della irrogazione della relativa sanzione, esplicazione del generale precetto di conformarsi alla buona fede e alla correttezza nell'attuazione del rapporto di lavoro, deve essere inteso in senso relativo, potendo in concreto essere compatibile con un intervallo di tempo più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore, ovvero quando la complessità della struttura organizzativa dell'impresa possa far ritardare il provvedimento di recesso

(Cass. 1 luglio 2010 n. 15649 cit. nonché Cass. 6 settembre 2006 n. 19159 e fra le numerose altre V. pure Cass. 29 marzo 2004 n. 6228, Cass. 11 maggio 2004 n. 8914, Cass. 23 aprile 2004 n. 7724, Cass. 19 agosto 2003 n. 12141).

Ove sussiste un rilevante intervallo temporale tra i fatti contestati e l'esercizio del potere disciplinare, questa Corte ha, altresì, rimarcato che la tempestività di tale esercizio deve essere valutata in relazione al tempo necessario per acquisire conoscenza della riferibilità del fatto, nelle sue linee essenziali, al lavoratore medesimo, la cui prova è a carico del datore di lavoro (V. per tutte Cass. 26 marzo 2010 n. 7410)."

Per tutte le ragioni già evidenziate, alla luce della consolidata giurisprudenza di legittimità, deve ritenersi che i primi due procedimenti disciplinari oggetto di ricorso si siano tardivamente conclusi con l'irrogazione della relativa sanzione, tenuto conto del ben più breve tempo impiegato dalla società datrice di lavoro per iniziare e concludere il terzo procedimento disciplinare, come detto del tutto analogo, quanto all'illecito contestato, al primo di essi. In altri termini, ritiene il giudicante che il tempo impiegato per iniziare e concludere i primi due procedimenti disciplinari, non sia giustificabile né in termini di complessità degli accertamenti istruttori da compiere da parte del datore di lavoro, come confermato dalla tempistica del terzo procedimento disciplinare, né, per le stesse ragioni, dalla complessità della struttura societaria del datore di lavoro. Devono pertanto ritenersi illegittime le sanzioni disciplinari adottate all'esito dei primi due procedimenti.

Resta da esaminare il terzo procedimento disciplinare in ordine al quale il ricorrente ha dedotto l'insussistenza dei fatti contestati e la sproporzione della sanzione adottata.

Ritiene il giudicante che tali censure siano del tutto infondate.

Va infatti evidenziato che con il terzo procedimento disciplinare intrapreso con contestazione del 6 maggio 2014, è stato addebitato al dipendente che il giorno 15

Tribunale di Roma sez. lavoro IV

marzo 2014, alle 13,00 circa, pur essendo comandato a straordinario sulla linea 500/4 dalle 13,07 alle ore 13,38 di avere comunicato all'ufficio gestione del deposito Tor Vergata di non essersi avveduto dell'assegnazione di tale turno lavorativo e di essere impossibilitato ad assumere servizio, risultando assente al turno assegnato che veniva conseguentemente soppresso, con perdite di sei corse. È stato poi contestato che alle ore 13,15 circa il dipendente ha contattato l'ufficio gestione denunciando il proprio stato di malattia. A seguito delle giustificazioni rese, con provvedimento del 9 giugno 2014, è stata irrogata la sanzione della sospensione dal servizio per un giorno, ai sensi dell'articolo 42 n.10 del regolamento 8 gennaio 1931, numero 148, evidenziando l'obbligo del dipendente di comunicare l'impossibilità di presentarsi al lavoro per malattia prima dell'inizio del proprio turno di servizio per consentire, in tempo utile, l'adozione dei provvedimenti organizzativi del caso.

Al riguardo va rilevato che costituisce circostanza non controversa il fatto che la comunicazione dello stato di malattia da parte del dipendente dell' debba essere effettuata prima dell'inizio della prestazione lavorativa, come previsto del resto dalla disposizione gestionale n. 23 del 15 luglio 2013 avente ad oggetto "chiarimenti in materia di trattamento della malattia dei lavoratori autoferrotranvieri e mobilità" (documento numero 27 allegato al fascicolo di parte resistente). Del pari l'illecito disciplinare contestato al dipendente rientra pacificamente tra le condotte di cui all'articolo 42 n. 10 del regolamento contenente disposizioni sullo stato giuridico del personale delle ferrovie, tranvieri linee di navigazione interne regime di concessione applicabile al rapporto di lavoro in controversia che, infatti, prevede che si incorra nella sospensione "per volontario inadempimento dei doveri di ufficio per negligenza, la quale abbia portato danni al servizio o agli interessi dell'azienda". È infatti evidente che l'aver comunicato tardivamente il proprio stato di malattia costituisca un atto di negligenza nell'adempimento dei doveri del dipendente in tema di collaborazione con il datore di lavoro dovendosi sottolineare, peraltro, al riguardo, che proprio a causa della intempestiva comunicazione dello stato di malattia ha dovuto sopprimere sei corse della linea assegnata nel turno del ricorrente. È

Tribunale di Roma sez. lavoro IV

pertanto evidente il carattere colpevole della condotta tenuta dal ricorrente e che la stessa abbia portato danni al servizio e agli interessi dell'azienda, da ravvisarsi nella più volte indicata soppressione di sei corse della linea in questione, non potendo il dipendente essere tempestivamente sostituito da altro collega. Va infatti rilevato che le censure sul punto da parte del dipendente si appalesano del tutto generiche, come pure il carattere di sproporzione della sanzione appare del tutto genericamente contestato, rilevandosi al riguardo che la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio è prevista proprio dal citato articolo 42 numero 10 del regolamento.

Per le ragioni sin qui indicate, il ricorso può essere accolto nei limiti anzidetti e pertanto le spese di lite devono essere compensate nella misura della metà e vengono liquidate come in dispositivo. Le stesse vanno distratte in favore del difensore dichiaratosi antistatario.

**P.Q.M.**

Il Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, disattesa ogni diversa istanza eccezione e deduzione:

- accoglie il ricorso per quanto di ragione e per l'effetto annulla le sanzioni disciplinari irrogate da \_\_\_\_\_ al ricorrente con le note del 22 aprile 2014 relativa al procedimento disciplinare numero 8284 e del 9 giugno 2014 relativo al procedimento disciplinare di cui alla precedente nota del 17 ottobre 2012, protocollo numero 146110, per le ragioni di cui in motivazione;
- rigetta per il resto il ricorso;
- compensa per metà le spese di lite che pone per l'ulteriore parte a carico della società resistente liquidandole in euro 1.500,00, oltre Iva e cpa come per legge, da distrarsi in favore del difensore dichiaratosi antistatario.

Così deciso in Roma, 10 marzo 2016

IL GIUDICE  
Paola Crisanti

Depositato in Cancelleria

Rc - 10/3/16.....



ES E B3  
Prisca