



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE DI NAPOLI  
SEZIONE LAVORO**

Il Giudice dott.ssa Alessandra Lucarino ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

ex art. 1, comma 51, L. n. 92/2012 nella causa iscritta al n. 16769/2018 del Ruolo Generale Affari Contenziosi Lavoro, vertente

T R A

--  
elettivamente domiciliato in Napoli, presso lo studio degli Avv.ti Fabio D'Isanto e Giuseppe Musella che lo rappresentano e difendono in virtù di procura in atti

**RICORRENTE**

E

**CITTA' DI CAPRI**, in persona del Sindaco p.t., elettivamente domiciliata in Napoli presso lo studio dell'Avv.to Marco Pati Clausi che la rappresenta e difende in virtù di procura in atti

**RESISTENTE**

**Ragioni di fatto e di diritto della decisione**

Con ricorso ex art. 414 c.p.c. dipendente del Comune di Capri a decorrere dal 30.4.1999, con inquadramento nella categoria C Area Vigilanza del CCNL Enti Locali e profilo professionale di Vigile Urbano, ha impugnato il licenziamento disciplinare intimatogli con lettera datata 22.8.2018, lamentando l'insussistenza del "fatto" posto a base del licenziamento; la nullità del licenziamento "per condotta persecutoria e antisindacale"; l'uso illegittimo delle telecamere; la tardività e la genericità della "prima" contestazione; il mancato preavviso relativamente alla "seconda" contestazione; il mancato rispetto del termine massimo di durata del procedimento disciplinare.

Sulla base di tali premesse, ha concluso chiedendo, previa dichiarazione di nullità/inefficacia del licenziamento intimatogli, di condannare - ex art. 63, comma 2, D.lgs. 165/2001 - il Comune di Capri alla propria reintegra nel posto di lavoro, nonché al pagamento in proprio favore di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto dal giorno del licenziamento alla reintegra, nonché al versamento dei contributi per il medesimo periodo.

In subordine, ha chiesto: *"in caso venga accertata solamente una sproporzione della sanzione disciplinare del licenziamento ... dopo aver reintegrato il ricorrente, rideterminare secondo equità la sanzione disciplinare più adeguata, in applicazione delle disposizioni legali e contrattuali vigenti"*, vinte le spese di lite, con attribuzione al procuratore anticipatario.

Si è costituito il Comune di Capri che, in via preliminare, ha eccepito l'improcedibilità del giudizio per non essere stato introdotto con il rito di cui all'art. 1, comma 47 e ss. della legge 92/2012; nel merito, ha contestato la domanda chiedendone il rigetto, sulla base di una serie articolata di argomentazioni.

Il giudice della fase sommaria, in parziale accoglimento della eccezione preliminare sollevata da parte resistente, ha disposto il mutamento del rito da quello di cui all'art. 414 c.p.c. a quello di cui all'art. 1, comma 48 e ss., della legge 92/12.

Con ordinanza n. 17985/2018 del 16.7.2018 il Tribunale di Napoli – Sezione Lavoro ha respinto la domanda del ricorrente.

Con ricorso in opposizione proposto ai sensi dell'art. 1, comma 51, della L. n. 92/2012, depositato in data 25.7.2018, il ricorrente ha reiterato le domande proposte nella fase sommaria.

Si è costituita in giudizio la Città di Capri, in persona del Sindaco p.t., contestando la domanda e chiedendone il rigetto, sulla base sostanzialmente delle medesime argomentazioni esposte nella fase sommaria.

Acquisita la documentazione tempestivamente depositata, non necessitando di attività istruttoria, il giudice, all'esito della discussione orale, si è riservato di decidere.

Il ricorso in opposizione è infondato.

Il licenziamento irrogato al ricorrente trae origine dalla contestazione disciplinare del 7.6.2017, con la quale il Comune di Capri ha mosso al ricorrente una serie di addebiti. A tale contestazione ha fatto seguito il verbale del 25.7.2017 che costituisce, come si

ricava dal verbale stesso, "integrazione e specificazione di quanto già contestato con nota prot. 13129 del 7.6.2017".

In particolare, nella lettera prot. n. 13129 del 7.6.2017 si legge:

*Oggetto: procedimento disciplinare - contestazione.*

*Ai sensi e per gli effetti degli artt. 55bis del d.lgs. n. 165/2001, 23 e ss. del CCNL del personale del comparto degli Enti Locali, nonché infine delle norme del codice di comportamento dei dipendenti adottato dal Comune con delibera di Giunta n. 1 del 10.01.2014 e del regolamento per la gestione dei procedimenti disciplinari adottato con delibera di Giunta n. 295/2011 del 23.09.2011, regolarmente pubblicati sul sito internet istituzionale, lo scrivente UPD (ufficio per i procedimenti disciplinari), ricevuta la nota del 9.05.2017 a firma del Segretario Generale dott.ssa [redacted], nonché dell'allegata documentazione, con la quale venivano denunciati un'autorizzazione illegittima ed un utilizzo anomalo delle ore di lavoro straordinario da parte del ten.*

*per la giornata del 5.05.2017, dopo aver disposto tutti gli accertamenti del caso Le contesta, nella Sua qualità di dipendente dell'Ente, con profilo D4, quanto segue.*

*In data 5.05.2017 Ella, assegnato al servizio nel turno pomeridiano dalle ore 13.45 alle ore 19.45 come da brogliaccio prot.n.10505 del 08.05.2017, ha timbrato con il codice 001 alle ore 8.20 fino alle ore 12.35, per effettuare lavoro straordinario senza uniforme, autorizzato a posteriori in violazione delle procedure interne ed in difformità per tre ore e 10 minuti (dalle 9,20 alle 12,30) giusta nota prot.n.10463 del 05.05.2017.*

*Inoltre, nelle ore di straordinario sopra indicate Ella si è recata, insieme al Responsabile della Polizia Municipale, dapprima all'ufficio del personale e poi nella stanza del Sindaco a discutere della Sua richiesta di conversione del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, da full-time a part-time, per la quale il Segretario generale aveva richiesto chiarimenti al Responsabile [redacted] in nota prot. n. 0010282/2017 del 4.05.2017 e per la quale ha ricevuto riscontro nel pomeriggio del medesimo giorno 05.05.2017 con nota prot.n.10465 protocollata alle ore 16.56.*

*E' evidente, dunque, che nelle circostanze di tempo e luogo innanzi descritte, l'utilizzo del lavoro straordinario è avvenuto in maniera del tutto illegittima, in quanto l'attività da Ella svolta non atteneva a lavoro di ufficio o intervento esterno sul territorio, bensì a necessità personali, seppur legate al Suo rapporto di lavoro con questo Ente, ed in*

*dispregio degli artt. 25 e 28 del regolamento del Corpo di Polizia Municipale di questo Ente.*

*In considerazione di quanto sopra, questo Ufficio ha proceduto ad una verifica interna delle ore di lavoro straordinario da Ella effettuate ed è emerso quanto segue in allegato nello specifico.*

*Ebbene, tutte le ore di lavoro straordinario da Ella effettuate nel periodo di tempo verificato, risultano autorizzate successivamente allo svolgimento della presunta attività lavorativa straordinaria richiesta, e quindi in violazione delle regole vigenti presso questo Ente.*

*Inoltre le stesse risultano prive di qualunque ragione giustificatrice del ricorso a tale istituto contrattuale (ad eccezione dello straordinario del giorno 20 aprile u.s.) e rileva inoltre la mancata e/o talvolta non corretta timbratura.*

*Siffatta condotta integra una gravissima violazione da parte Sua dei doveri legati al ruolo da Ella rivestito presso il Comune, così come indicati nelle norme del Codice di comportamento adottato dalla Città di Capri con delibera di GC n.1/2014.*

*Il tutto oltre alla palese violazione delle norme in tema di obbligo di fedeltà e diligenza del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2014 e 2105 c.c., che hanno creato danni patrimoniali e che potrebbero creare danni non patrimoniali all'immagine ed al decoro di questa P.A.*

*Pertanto, ai sensi dell'art. 55bis co. 2 del d.lgs. n. 165/2001 e 17 del regolamento interno per la gestione dei procedimenti disciplinari la S.V. è convocata presso l'UPD il giorno 28 giugno ore 10.00 per il contraddittorio a Sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.*

*Nell'occasione Ella è tenuto a riferire in merito al servizio espletato in orario straordinario nel periodo oggetto di verifica, decorrente dal 01 gennaio 2017 alla data della segnalazione.*

*Si precisa che, ai sensi degli artt. 4 e 5 del regolamento interno per i procedimenti disciplinari l'UPD è composto dal Segretario Generale del Comune, dal responsabile del Settore economico e finanziario, dott. \_\_\_\_\_ nonché dalla responsabile del I Settore, Dott.ssa \_\_\_\_\_ in quanto il Responsabile del Settore P.M. risulta coinvolto nel medesimo procedimento e non si ritiene opportuno allo stato sostituirlo con altro collega di livello "D", in quanto lo stesso risulta parte del presente*

*procedimento e, all'esito dell'istruttoria, potrebbe essere anch'esso oggetto di contestazione.*

*Distinti saluti.*

*Si allega:*

- . Elenco straordinario anno 2017;*
- . Stampa cartellino 2017;*
- . Autorizzazioni straordinario relative anno 2017".*

Nell'elenco "straordinario autorizzato al Ten. Presti - Anno 2017", allegato alla lettera di contestazione, sono specificati: l'ora di inizio e di fine del lavoro straordinario, la data di autorizzazione dello stesso, che trattasi di autorizzazione postuma non legittimata da alcuna attività, con riferimento ai seguenti giorni: 1.1.2017 (14.00-18.00), 26.2.2017 (8.30-11.30); 5.3.2017 (14.00-17.00); 11.3.2017 (16.45-19.45); 19.3.2017 (18.20-19.40); 8.4.2017 (9.45-13.45); 9.4.2017 (10.15-13.45); 21.4.2017 (9.15-12.15) e 5.5.2017 (9.20-12.30).

Nel verbale della commissione U.P.D. (ufficio per i procedimenti disciplinari) del 25.7.2017, alle cui operazioni ha partecipato il ricorrente, per quanto rileva in questa sede, si legge: "... *La Commissione ha proceduto avvalendosi del tecnico Antonio Ferrara, alla visualizzazione dei filmati ed alla successiva estrazione di frammenti temporali da cui emergono le seguenti circostanze di fatto, che si contestano espressamente al Ten. Pietro Presti ad integrazione e specificazione di quanto contestato con nota prot. n. 13129 del 7 giugno 2017 di contestazione disciplinare:*

*1. Il giorno 5 marzo u.s., il Ten. \_\_\_\_\_ senza divisa, mentre era in servizio ordinario (dalle ore 8.00 alle ore 14.00), transitava alle ore 12.18 in uscita dall'atrio comunale, sede del Comando di PM, per essere presente sulla Via Croce alle ore 12.42.*

*Il medesimo giorno 5 marzo u.s. alle ore 16.01, il Ten. \_\_\_\_\_ i, mentre era in servizio straordinario, (dalle ore 14.00 alle ore 17.00) transitava in direzione opposta, lungo Via Croce, in entrata nell'atrio comunale alle ore 16.06 sempre senza divisa e timbrava infine uscita dal servizio straordinario alle 16.50, utilizzando un codice errato e non corrispondente all'autorizzazione dello straordinario prot.n.5216/2017.*

*2. Il giorno 8 aprile u.s. il Ten. \_\_\_\_\_ sti mentre era in servizio straordinario (dalle ore 9.45 alle ore 13.45) senza divisa sostava nell'atrio alle ore 9.56 per uscire dalla casa comunale, sede del locale Comando alle ore 10.02; entrava nell'ufficio della locale Guardia Medica alle 10.28 per uscirne intorno alle 10.30; transitava di nuovo nell'atrio*

comunale per uscire dal locale comando alle ore 10.59 e per poi fare rientro alle ore 11.39.

Alle ore 11.47 il Ten. Pietro Presti usciva dall'atrio comunale ed era presente sulla Via Croce alle ore 11.58 in salita, per poi transitare alle ore 12.04 su Via Matermania.

Alle ore 13.26 transitava in discesa su Via Matermania e poi era presente alle ore 13.30 su Via Croce in discesa verso la sede comunale. Alle ore 13.36 era presente nell'atrio Comunale.

3. Il giorno 9 aprile 2017 il Ten. \_\_\_\_\_ mentre era in servizio straordinario (ore 10.15-13.45) senza divisa transitava in uscita dall'atrio comunale alle ore 12.00 per poi farvi ritorno alle ore 13.37 proveniente da Via Acquaviva.

4. Il giorno 20 aprile 2017 il Ten. \_\_\_\_\_ senza divisa in turno ordinario dalle ore 11.15 alle ore 17.15, come da brogliaccio 9683 del 26.04.2017, ha ommesso timbratura di uscita dal servizio ordinario (ore 17.15) e di successivo inizio del servizio straordinario, pur essendo presente presso il locale comando della polizia municipale in difformità di quanto certificato con l'autorizzazione dello straordinario prot.n.9352/2017 "mancata timbratura per motivi di servizio sul territorio".

Il Ten. \_\_\_\_\_ i transitava nell'atrio comunale per accedere agli uffici del locale comando alle ore 11.18 (timbratura in entrata) alle ore 11.20 usciva per andare in direzione via Roma e transita in entrata nell'atrio comunale alle ore 13.17 per poi riuscire alle ore 13.27 e rientrare nel comando alle ore 13.45.

Alle ore 17.29 usciva dall'atrio comunale per poi rientrare alle ore 17.36 e timbrare l'uscita dal servizio alle ore 19.42.

5. Il giorno 21 aprile 2017 il Ten. \_\_\_\_\_ i mentre era in servizio straordinario senza divisa (ore 9.15-12.15) transitava dopo aver timbrato in entrata alle ore 9.16 usciva dall'atrio comunale alle ore 9.50 per rientrare alle 9.57 e riuscire alle 10.08 per far rientro alle ore 10.11 ed uscire alle 10.21. Rientrava poi alle 11.33 per sostare nell'atrio dalle 11.38 alle 11.40. Usciva di nuovo alle 11.42 e rientrava alle 11.55 nel locale comando per timbrare l'uscita alle ore 12.37.

6. Il giorno 5 maggio u.s. il Ten. \_\_\_\_\_ mentre era in servizio straordinario senza divisa (ore 8:20-12:30) transitava per il cortile comunale in direzione della marcatempo; transitava nuovamente nell'atrio comunale alle ore 9.21 e di nuovo sostava alle ore 9.31 per rientrare in ufficio PM alle ore 9.33 e riuscire alle 9.51 al di fuori della sede comunale e ripassare nell'atrio alle 9.53. Alle 9.56 ritransitava in

*direzione dell'orologio marcatempo. Alle 10.04 ritornava all'interno dell'ufficio PM. Alle 10.09 usciva dalla sede comunale per ritornarvi alle ore 10.16. Riusciva alle ore 10.39 dalla sede comunale e rientrava alle 11.01. Alle 11.44 attraversava l'atrio comunale per raggiungere il piano superiore-direzione sala consiliare. Alle ore 12.33 riattraversava l'atrio comunale per ritornare nel comando PM e successivamente timbrare alle 12.37.*

*La Commissione specifica che ogni entrata ed uscita durante l'orario di servizio come sopra specificato, per tutti gli episodi oggetto di contestazione, risulta priva di relativa timbratura.*

....

*Tutto ciò premesso*

*Siffatta condotta integra una gravissima violazione dei doveri legati al ruolo rivestito presso il Comune dal Ten. così come indicati nelle norme del Codice di comportamento, adottato dalla Città di Capri con delibera di GC n.1/2014.*

*Nello specifico tale condotta integra gli estremi della falsa attestazione della presenza in servizio.*

*Il tutto oltre alla palese violazione delle norme in tema di obbligo di fedeltà e diligenza del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2014 e 2015 c.c.*

*Inoltre, tale condotta, integra violazione dei doveri di comportamento in servizio del dipendente di cui all'art. 11 comma 7 del citato Codice di Comportamento.*

*Pertanto, ai sensi dell'art. 55-quater 3 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 vigente, atteso che la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato.*

*L'UPD*

#### *DISPONE*

- 1. La immediata sospensione cautelare del dipendente Ten. \_\_\_\_\_ sino alla chiusura del presente procedimento disciplinare;*
- 2. Il presente provvedimento viene notificato contestualmente ed immediatamente essendo il dipendente presente al verbale in seduta odierna;*

3. La consegna contestuale del materiale video richiesto, su hard disk esterno USB, dando atto che la versione integrale è depositata presso l'ufficio del Segretario Comunale ed è accessibile su richiesta della parte;

4. Convocare, per il contraddittorio a sua difesa, il dipendente che potrà farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato in data 10 agosto 2017 alle ore 10:00 presso la stanza del Segretario Comunale. Entro lo stesso termine il dipendente potrà presentare memoria scritta”.

Ebbene, come correttamente osservato dal giudice della fase sommaria, non siamo in presenza di due distinte contestazioni disciplinari, la prima contenuta nella nota del 7.6.2017 e relativa ad un unico episodio, la seconda, contenuta nel verbale della commissione UPD del 25.7.2017, nella quale sarebbero stati contestati al Presti, per la prima volta, fatti e comportamenti nuovi.

Dalla lettura della nota prot. n. 13129 del 7.6.2017 e del verbale del 25.7.2017 si ricava che i fatti storici posti a base del licenziamento sono stati tutti contestati nella nota del 7.6.2017. Ed infatti, nella suddetta nota, dopo l'episodio relativo al giorno 5.5.2017, si legge *“In considerazione di quanto sopra, questo Ufficio ha proceduto ad una verifica interna delle ore di lavoro straordinario da Ella effettuate ed è emerso quanto segue in allegato nello specifico.*

*Ebbene, tutte le ore di lavoro straordinario da Ella effettuate nel periodo di tempo verificato, risultano autorizzate successivamente allo svolgimento della presunta attività lavorativa straordinaria richiesta, e quindi in violazione delle regole vigenti presso questo Ente.*

*Inoltre le stesse risultano prive di qualunque ragione giustificatrice del ricorso a tale istituto contrattuale (ad eccezione dello straordinario del giorno 20 aprile u.s.) e rileva inoltre la mancata e/o talvolta non corretta timbratura”.*

Nell' *“elenco straordinario anno 2017”*, allegato alla nota, sono poi specificati i giorni e gli orari ai quali si riferiscono le suddette violazioni: 1.1.2017 (14.00-18.00), 26.2.2017 (8.30-11.30); 5.3.2017 (14.00-17.00); 11.3.2017 (16.45-19.45); 19.3.2017 (18.20-19.40); 8.4.2017 (9.45-13.45); 9.4.2017 (10.15-13.45); 21.4.2017 (9.15-12.15) e 5.5.2017 (9.20-12.30).

Nel successivo verbale del 25.7.2017, nel quale viene espressamente precisato che lo stesso costituisce *“integrazione e specificazione di quanto già contestato con nota prot.*

13129 del 7.6.2017", non mutano i comportamenti già contestati al ricorrente con la precedente nota, ma, con riferimento solo ad alcuni giorni oggetto di contestazione (precisamente ai giorni 5.3.2017, 8.4.2017, 9.4.2017, 20.4.2017, 21.4.2017, 5.5.2017), vengono precisate alcune circostanze emerse a seguito della visione delle registrazioni effettuate dalle telecamere comunali.

Ciò premesso, si osserva che il ricorrente ha impugnato il provvedimento di licenziamento per una molteplicità di motivi attinenti sia al procedimento disciplinare che ha preceduto il provvedimento espulsivo sia alla legittimità dello stesso provvedimento.

E' necessario, pertanto, analizzare singolarmente le varie ragioni di doglianza.

1. Con riferimento ai vizi di natura formale, si osserva che il primo motivo di censura (carezza del requisito della specificità della contestazione) è infondato.

Secondo la consolidata giurisprudenza di legittimità, in tema di sanzioni disciplinari a carico dei lavoratori subordinati, la contestazione dell'addebito ha lo scopo di consentire al lavoratore incolpato l'immediata difesa e deve, conseguentemente, rivestire il carattere della specificità, senza l'osservanza di schemi prestabiliti e rigidi, purché siano fornite al lavoratore le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti addebitati (Cass. sez.lav. n. 10662/2014).

Appare chiara l'esigenza avvertita dal legislatore di approntare un sistema di garanzie formali e sostanziali a favore del lavoratore il quale, nel momento patologico del rapporto, deve essere previamente e tempestivamente messo in grado di cogliere le ragioni del provvedimento sanzionatorio per poter esercitare efficacemente le proprie difese. Se è vero, allora, che la contestazione degli addebiti non esige una minuta, completa e particolareggiata esposizione dei fatti che integrano l'illecito (*rectius* inadempimento), è, tuttavia, necessario che il dipendente, con la lettura dell'addebito, sia posto in grado di cogliere la portata del fatto che gli viene contestato.

Nel caso di specie, dalla semplice lettura della lettera di contestazioni del 7.6.2017, sopra riportata, emerge che la stessa contiene in modo preciso e dettagliato gli addebiti mossi al ricorrente. In particolare, dalla stessa si evince che il comportamento contestato al ricorrente è consistito nell'aver usufruito di ore di lavoro straordinario che, non solo sono state *"autorizzate successivamente allo svolgimento della presunta attività lavorativa straordinaria richiesta"*, ma che *"risultano prive di qualunque ragione giustificatrice"*, ossia non sono state utilizzate per attività di servizio.

Inoltre, nell' "elenco straordinario anno 2017", allegato alla nota, sono specificati l'ora di inizio e di fine del lavoro straordinario, la data di autorizzazione dello stesso, e che si tratta di autorizzazione postuma non legittimata da alcuna attività.

Alla luce delle considerazioni che precedono, ritiene il giudice che il ricorrente, attraverso la lettura della missiva di contestazione, sia stato messo in grado di cogliere la portata dei fatti che gli sono stati addebitati, tanto è vero che sia in sede di procedimento disciplinare (cfr. missiva del 7.7.2017 e dichiarazioni contenute nel verbale della commissione UPD del 25.7.2017), sia in giudizio, egli si è difeso deducendo che le ore di lavoro straordinario sono state utilizzate per esigenze di servizio.

Con riferimento al secondo motivo di censura (intempestività della contestazione e decadenza dall'azione disciplinare) si osserva quanto segue.

Nel caso di specie non vi è stata alcuna decadenza dell'Amministrazione convenuta dall'azione disciplinare, ai sensi dell'art. 55 bis del D.lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 69 del D.lgs. n.150/2009 (c.d. riforma Brunetta), pacificamente applicabile alla fattispecie *ratione temporis*, in quanto le modifiche introdotte dal D.lgs. 25 maggio 2017 n. 75 sono entrate in vigore il 22.6.2017, e, ai sensi dell'art. 22, comma 13, si applicano agli illeciti disciplinari commessi successivamente alla data di entrata in vigore del decreto.

Come è noto, il D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 ha incisivamente innovato la disciplina del procedimento disciplinare e delle sanzioni disciplinari nel rapporto di lavoro pubblico, sostituendo l'art. 55 del D.lgs. 30 marzo 2001 n.165 (art.68), introducendo nel medesimo corpus normativo gli artt. 55 bis-55 novies (art.69) e abrogando l'art.56 (art.72).

Il fondamento della nuova disciplina in tema di responsabilità disciplinare deve ravvisarsi, da un lato – per quanto riguarda le norme attributive del potere disciplinare – nell'esigenza di assicurare il perseguimento dell'obiettivo del buon andamento ed efficienza dell'amministrazione e, dall'altro lato – per quanto riguarda le norme regolanti il provvedimento disciplinare – nell'esigenza di assicurare il diritto di difesa del pubblico dipendente.

In tale ottica, l'art. 55 bis, rubricato "Forme e termini del procedimento disciplinare" prevede testualmente: "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. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali e' previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.*

*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.*

*3. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato*

*4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma*

2. ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. 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”.

5...(omissis) il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento...(omissis).

Dal combinato disposto dei commi 1, 2 e 4 dell'art. 55 bis, come novellato, si evince, quindi, che nell'ipotesi di irrogazione di sanzione disciplinare più grave della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, come nel caso di specie, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari (U.P.D.) deve contestare l'addebito al dipendente entro il termine di 40 giorni dalla ricezione degli atti trasmessi dal responsabile della struttura o dalla data (anteriore) in cui l'ufficio abbia, comunque, avuto notizia dell'infrazione; deve, poi, convocare il lavoratore con un preavviso di almeno 20 giorni ed emettere il provvedimento finale nei 120 giorni decorrenti dalla data della prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura cui il dipendente è addetto. In sostanza i termini sono raddoppiati (art.55 bis, comma 4, D.lgs. cit.) rispetto alle ipotesi in cui siano irrogate sanzioni disciplinari più lievi.

Il tenore letterale delle disposizioni citate non lascia dubbi sulla natura decadenziale di detti termini, collegando il legislatore, al mancato rispetto dei termini ivi fissati, la perdita del potere di esercitare il diritto dalla stessa previsto.

Può affermarsi, quindi, che il termine per la contestazione, il termine a difesa per la convocazione e quello per la conclusione del procedimento disciplinare sono termini perentori previsti a pena di decadenza dall'azione disciplinare; viceversa, poiché non è prevista alcuna conseguenza per il mancato rispetto del termine di 5 giorni fissato per

l'invio degli atti al collegio di disciplina (comma 3), deve affermarsi la natura ordinatoria del detto termine.

Ciò posto, essendo in presenza, nel caso di specie, di infrazione punibile con una sanzione più grave della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per un periodo superiore a 10 giorni, i termini perentori di cui al comma 2 sono raddoppiati, e gli stessi sono stati rispettati dall'Amministrazione convenuta.

In particolare, ai sensi del comma 4 dell'art. 55 bis sopra indicato, il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3, ossia dalla data di ricezione degli atti da parte dell'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

Ebbene, in tema di procedimento disciplinare nel rapporto di pubblico impiego contrattualizzato, ai sensi dell'art. 24 del CCNL del 22 gennaio 2004 Enti Locali, la data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, dalla quale decorre il termine entro il quale deve essere effettuata la contestazione disciplinare, coincide con quella in cui la notizia è pervenuta all'ufficio per i procedimenti disciplinari o, se anteriore, con la data in cui la notizia medesima è pervenuta al responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, restando irrilevante la conoscenza non formalmente acquisita dal responsabile della struttura e/o dall'ufficio per i procedimenti disciplinari (Cass. civ. sez. lav. n. 18517/2016). Inoltre, ai sensi dell'art. 55 bis, comma 4, del D.lgs. 165/2001, in conformità con il principio del giusto procedimento, come inteso dalla Corte Cost. (sentenza n. 310 del 5 novembre 2010), assume rilievo esclusivamente il momento in cui tale acquisizione, da parte dell'ufficio competente regolarmente investito del procedimento, riguardi una "notizia di infrazione" di contenuto tale da consentire allo stesso di dare, in modo corretto, l'avvio al procedimento disciplinare, nelle sue tre fasi fondamentali della contestazione dell'addebito, dell'istruttoria e dell'adozione della sanzione; ciò vale anche nell'ipotesi in cui il procedimento predetto abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti sui quali è in corso un procedimento penale, per cui sarebbe ammessa la sospensione del primo, e che, comunque, ai fini disciplinari, vanno valutati in modo autonomo e possono portare anche al licenziamento del dipendente (Cass. civ. sez. lav. n. 7134/2017; n. 209/2017; n. 20733/2015).

Alla luce di tali principi, è possibile ritenere che il *dies a quo* dal quale far decorrere il termine entro il quale doveva essere fatta la contestazione disciplinare al ricorrente coincide con il 9.5.2007, data in cui, come si legge nella stessa contestazione, è

pervenuta all'Ufficio Procedimento Disciplinare la nota con la quale il Segretario Generale ha segnalato "un'autorizzazione illegittima ed un utilizzo anomalo delle ore di lavoro straordinario" da parte del ricorrente

Ha lamentato il ricorrente che la contestazione disciplinare gli sarebbe stata notificata il 19.6.2017, data in cui ha ritirato il relativo plico presso la casa comunale, e, quindi, oltre il termine di 40 giorni fissato dall'art. 55 bis, commi 2 e 4, D.lgs. 165/2001 sopra citato.

Tale assunto non è fondato, alla luce della documentazione depositata dal Comune nella fase sommaria (cfr. all. 14), dalla quale si ricava che in data 8.6.2017 il Messo comunale ha notificato al ricorrente la lettera di contestazione ai sensi dell'art. 140 c.p.c., depositando l'atto presso la casa comunale di Capri, affiggendo avviso del deposito presso la porta dell'abitazione del ricorrente, e dandogliene comunicazione mediante invio, in pari data, di lettera raccomandata con avviso di ricevimento, i cui estremi ha annotato in calce all'avviso di deposito (raccomandata a/r n. 15263837165 - 6 dell'8.6.2017).

Sul punto si evidenzia che alcun rilievo riveste la circostanza eccepita da parte ricorrente, secondo cui il Comune non ha prodotto la ricevuta di spedizione di tale raccomandata a/r, dal momento che il ricorrente non ha contestato di averla ricevuta.

Inoltre, osserva il giudice che dall' "Esito della spedizione" della raccomandata in questione, depositato da parte ricorrente (all. 4), si ricava che in data 9.6.2017 la raccomandata è stata presa in carico presso il Centro Operativo Postale di Napoli, a seguito della sua spedizione, avvenuta invece il giorno precedente, come attestato dal Messo.

Conseguentemente, deve ritenersi che la notifica dell'atto si è perfezionata decorsi dieci giorni dalla relativa spedizione (Corte Cost. n. 3/2010) e, dunque, il 18.6.2017, ossia nel termine dei 40 giorni previsti dall'art. 55 bis del D.lgs. 165/2001.

Inoltre, non vi è stata alcuna violazione del termine a difesa da parte dell'amministrazione convenuta, in quanto nella nota del 7.6.2017 il termine di 20 giorni (termine doppio in ragione della sanzione più grave) è stato rispettato; mentre il Comune non era tenuto a concedere al dipendente un ulteriore termine a seguito del verbale del 25.7.2017, in quanto lo stesso, come già osservato in precedenza, non costituisce nuova contestazione, ma mera integrazione della contestazione già contenuta nella nota del 7.6.2017. In ogni caso, si osserva che anche a seguito della notificazione del suddetto verbale al ricorrente avvenuta contestualmente essendo il ricorrente presente,

l'amministrazione gli ha concesso un termine a difesa fino al 10.8.2017, ed il ricorrente ha ritenuto di non presentarsi all'incontro ma di depositare delle memorie scritte.

Infine, come correttamente già osservato dal giudice della fase sommaria, è infondata anche l'eccezione per la quale il procedimento disciplinare non sarebbe stato concluso entro il termine massimo di 30 giorni di cui all'art. 55 quater del D.lgs. 165/2001. Ed infatti, tale norma stabilisce espressamente che la violazione dei termini dallo stesso previsti *"non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente"*, circostanza questa neppure dedotta dal ricorrente, *"e non sia stato superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'art. 55 bis, comma 4"* (nel caso di specie di 120 giorni), pacificamente non decorso.

2. Passando all'esame dei vizi di natura sostanziale, il ricorrente ha censurato il provvedimento espulsivo: per errata composizione del Collegio UPD nonché per condotta persecutoria ed antisindacale dei membri dello stesso; per uso illegittimo delle telecamere comunali di sorveglianza; perché il fatto contestato non sussiste; per sproporzione tra la sanzione inferta e la condotta contestata.

A fondamento della prima censura il ricorrente ha allegato: che la composizione della commissione dell'Ufficio procedimenti disciplinari non è conforme al regolamento comunale; la sussistenza di motivi di rancore e screzio nei suoi confronti da parte di due dei tre componenti, nella specie della dott.ssa *?* e del dott. *?*  
Ecc.

Ebbene, si osserva che né il Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, né il D.lgs. 165/2001 in materia di procedimento disciplinare, prevedono che, all'eventuale irregolarità della costituzione dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari, consegua l'illegittimità dell'intero procedimento e della sanzione irrogata all'esito.

Come stabilito dalla Suprema Corte nella sentenza n. 25379/2017 *" Dal comma 4 dell'art. 55-bis, introdotto dal D.Lgs. n. 150 del 2009, si evince che ciascuna Pubblica Amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari e che tale ufficio "contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento..."*. Ai sensi dell'art. 55-bis, quarto comma, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, tutte le fasi del procedimento disciplinare relative alle infrazioni di maggiore gravità devono essere svolte esclusivamente dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.), il quale è

*anche l'organo competente alla irrogazione delle relative sanzioni. Il procedimento instaurato da un soggetto diverso dal predetto ufficio è illegittimo e la sanzione è affetta da nullità, risolvendosi in una violazione di norme di legge inderogabili sulla competenza (v. per tutte: in epoca più risalente Cass. 5 febbraio 2004 n. 2168; v. altresì per applicazioni più recenti, nella vigenza del regime di cui al D.Lgs. n. 150 del 2009, Cass. n. 11632 del 2016, n. 22487 del 2016, n. 1753 del 2017)”.*

Secondo i giudici di legittimità, devono, però, distinguersi le regole legali sulla competenza da quelle regolamentari che disciplinano la costituzione, e il funzionamento dell'organo collegiale secondo l'ordinamento interno di ciascuna Pubblica Amministrazione, per le quali occorre procedere di volta in volta ad una specifica disamina. Prosegue la S.C. affermando che : *“il D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 55, comma 1, prevede che le disposizioni contemplate dal medesimo articolo e da quelli seguenti, fino all'art. 55-octies, "costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1339 c.c. e art. 1419 c.c., comma 2", per cui - in relazione ai fatti disciplinarmente rilevanti ai quali si applica *ratione temporis* la riforma - non possono più trovare applicazione le previsioni contrattuali difformi, ossia quelle che dettano regole diverse da quelle ricavabili in via diretta dalle previsioni legali. Dal combinato disposto dell'art. 55, comma 1 e dell'art. 55-bis, comma 4 si desume il carattere imperativo delle regole dettate dalla legge sulla competenza per i procedimenti disciplinari, ma è rimessa a ciascuna Pubblica Amministrazione, secondo le proprie peculiarità, l'individuazione dell'organo legittimato ad esercitare il potere disciplinare. Il carattere imperativo riguarda, dunque, la non derogabilità della disciplina legale ad opera dell'autonomia negoziale (come è noto uno degli obiettivi della riforma di cui al D.Lgs. n. 150 del 2009 è la riaffermazione della centralità della Legge in materia disciplinare).*

*5.2. Nel caso in esame, è del tutto pacifico che il procedimento venne istaurato e concluso dall'Ufficio che, secondo la normativa regolamentare interna del'Ente, era l'ufficio "competente" e tanto è sufficiente ad escludere ogni ipotesi di nullità del procedimento, che non è prevista nè dal Regolamento, come interpretato dalla Corte territoriale, nè dal D.Lgs. n. 165 del 2001, che certo non attribuisce natura imperativa "riflessa" al complesso delle regole procedurali interne che regolano la costituzione e il funzionamento dell'U.p.d.”*

Alla luce dei principi che precedono, ritiene il giudice che la circostanza che la dott.ssa  
 ) non fosse la responsabile del settore nel quale prestava servizio il

ricorrente, come invece richiesto dal Regolamento per la gestione dei provvedimenti disciplinari del Comune di Capri (capo 3, art. 4, lett. a), rappresenti, alla luce dell'interpretazione complessiva delle previsioni regolamentari, una mera irregolarità che non produce effetti sulla legittimità del procedimento disciplinare e della relativa sanzione.

Si osserva, inoltre, che la ratio dell'art. 55 bis, commi 1 e 4, del Dlgs. 165/2001 è quella di garantire, per le sanzioni più gravi, che tutte le fasi del procedimento vengano condotte da un soggetto terzo rispetto al lavoratore ed al capo della struttura (Cass. 5317/2017), con la conseguenza che la circostanza che la dott.ssa non fosse la responsabile dell'ufficio in cui operava il ricorrente rappresenta una garanzia per il lavoratore.

Allo stesso modo, con riguardo alla sussistenza di asseriti motivi di rancore e screzio nei confronti del ricorrente da parte di due dei tre componenti della commissione, si osserva che, come correttamente sostenuto dal giudice della fase sommaria, non sussiste alcuna norma di legge o di regolamento che prevede che l'eventuale imparzialità di alcuni componenti della commissione si ripercuote sulla legittimità della sanzione irrogata.

L'art. 6, comma 1, del "Regolamento per la Gestione dei provvedimenti disciplinari" del Comune di Capri prevede l'obbligo di astensione dei membri dell'UDP "*per gravi ragioni di convenienza*", ma non prevede come conseguenza della mancata astensione l'illegittimità del procedimento disciplinare e della relativa sanzione.

Alla luce delle considerazioni che precedono, tale censura è infondata.

Quanto all'utilizzo delle telecamere comunali di sorveglianza, si osserva che è lo stesso art. 55 quater, comma 3 bis, del D.lgs. 165/2001, come modificato dal D.lgs. 116/2016, a consentire l'utilizzo degli "*strumenti di sorveglianza*" per accertare la falsa attestazione della presenza in servizio. Ed infatti, tale articolo stabilisce espressamente che "*3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a) (falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia)*", *la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo*

*di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare ne' l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile”.*

Il Comune convenuto, quindi, ben avrebbe potuto utilizzare le immagini registrate dalle telecamere di sorveglianza per accertare i comportamenti posti in essere dal ricorrente.

Si osserva, in ogni caso, che la contestazione del 7.6.2017 è stata effettuata prima della visione delle immagini registrate, le quali sono servite solo ad integrare la stessa, e, pertanto, sulla base di elementi che l'amministrazione ha ricavato in altro modo.

Resta, quindi, da esaminare la sussistenza o meno del “fatto” contestato al ricorrente.

Come correttamente osservato dal giudice di prime cure, ove dal datore di lavoro sia contestata una pluralità di fatti, questi costituiscono ciò che il datore addebita al lavoratore e che, a suo avviso, giustifica la sanzione. In questo rapporto di causalità, il complesso dei fatti contestati non costituisce tuttavia il minimo necessario per giustificare la sanzione, in modo tale che, risultando infondato qualche fatto, l'addebito risulti necessariamente insufficiente a determinare la sanzione prevista ed applicata. Anche se ognuno dei fatti, quale negazione dell'obbligo del lavoratore, conferisce il proprio potenziale contributo alla sanzione (e questo contributo è amplificato dalla stessa coesistenza degli altri fatti) e pertanto anche se la sanzione è il prodotto di questa pluralità (e di questa coesistenza), nel contempo ognuno dei fatti, anche di per se solo, integra (nella stessa logica della contestazione) una base astrattamente idonea a giustificare la sanzione (anche quella dal datore prevista quale conseguenza della complessiva contestazione). In tal modo, ove alcuni dei fatti inizialmente addebitati risultino infondati, gli altri conservano la propria individuale potenziale idoneità a giustificare la sanzione applicata dal datore (cfr. Cass. n. 454/2003; n. 2579/2009), a meno che colui che ne abbia interesse non provi che il datore di lavoro abbia valutato la sanzione come conseguenza di tutti i fatti contestati, ossia tutti necessari per giustificare la stessa, così che la mancanza anche di uno solo di tali fatti non avrebbe fatto venir meno la fiducia nei confronti del lavoratore e, dunque, non avrebbe comportato la risoluzione del rapporto.

Applicando i suddetti principi al caso di specie, non vi è dubbio che nell'intenzione dell'amministrazione convenuta ogni episodio contestato è stato valutato come di per se stesso idoneo a giustificare la sanzione intimata, ed il ricorrente nulla ha allegato in senso contrario.

Ciò premesso, si osserva che i fatti addebitati al ricorrente consistono: nell'aver ottenuto l'autorizzazione ad effettuare ore di lavoro straordinario, nelle 9 giornate indicate nell'elenco allegato alla contestazione (con la precisazione che l'episodio relativo al 20.4.2017 è stato espunto nel provvedimento di licenziamento), successivamente allo svolgimento dell'attività lavorativa straordinaria, e quindi in violazione delle regole vigenti presso il Comune; nella mancanza di una ragione giustificatrice del ricorso al lavoro straordinario; nella mancata e non corretta timbratura del badge durante lo svolgimento delle ore di straordinario.

E' pacifico tra le parti che l'autorizzazione scritta relativa alle ore di straordinario oggetto di contestazione è intervenuta successivamente all'orario di fine dello stesso.

Ciò emerge anche dall'esame dei provvedimenti autorizzativi del comandante della polizia municipale allegati alla contestazione del 7.6.2017, i quali hanno tutti una data successiva al giorno a cui si riferisce lo straordinario autorizzato.

Inoltre, con riferimento agli episodi dell'1.1.2017, 26.2.2017, 11.3.2017, 19.3.2017 il ricorrente, sia durante il procedimento disciplinare, sia nella fase sommaria, sia nella presente fase del giudizio, non ha contestato alcunché in merito ai fatti addebitatigli, e non ha fornito alcun elemento utile per giustificare lo svolgimento di lavoro straordinario. Il ricorrente si è limitato a dedurre genericamente, ribadendolo in tale fase del giudizio, che le mansioni dallo stesso svolte richiedono necessariamente che il servizio di vigilanza venga svolto sul territorio e, quindi, all'esterno del Comando.

Con riferimento, invece, agli episodi dei giorni 5.3.2017, 8.4.2017, 9.4.2017, 21.4.2017, 5.5.2017 il ricorrente si è difeso, in sede di procedimento disciplinare, nella fase sommaria e nel presente giudizio, deducendo che:

- il 5.3.2017 avrebbe effettuato un "servizio di osservazione dei luoghi in località Cercola e Tuoro per un determinato fenomeno a lui segnalato di cui non ritiene opportuno chiarire la natura";
- l'8.4.2017 avrebbe espletato un "servizio di osservazione dei luoghi in località Tamborio dove gli era stato segnalato un fenomeno di bracconaggio";

- il 9.4.2017 si sarebbe trovato *“in comando in regime di straordinario per ultimare gli atti che gli aveva dato il comandante e successivamente si è recato in località Marina Grande per svolgere funzioni di coordinamento e controllo”*;
- il 21.4.2017 avrebbe *“effettuato lavoro straordinario per completare gli accertamenti sull'incidente mortale del giorno prima”*;
- il 5.5.2017 avrebbe *“effettuato lavoro straordinario su richiesta del comandante poiché doveva predisporre gli atti per escutere una persona a sommarie informazioni nella stessa giornata, nonché bisognava acquisire presso il locale ospedale accertamenti richiesti dalla magistratura”*.

Ebbene, a fronte di tali generiche allegazioni, il ricorrente non ha fornito alcuna prova documentale idonea a giustificare l'attività lavorativa svolta durante le ore di lavoro straordinario oggetto di contestazione, neppure a seguito della visione delle registrazioni (ad esempio verbali relativi alle dedotte attività di osservazione o di accertamento; atti relativi alla futura escussione della persona da assumere a sommarie informazioni; atti relativi agli accertamenti richiesti dalla magistratura da eseguire presso l'ospedale), motivo per il quale anche nella presente fase del giudizio non è stata ammessa la prova testimoniale richiesta da parte ricorrente. Ed infatti, con riferimento alla prova testimoniale articolata da parte ricorrente si osserva che le circostanze dedotte nei capitoli di prova sono del tutto generiche: ad esempio, relativamente al giorno 5.3.2017 il Presti non ha precisato in che consisteva il *“determinato fenomeno a lui segnalato”* per il quale gli era stato ordinato di svolgere il servizio di osservazione dei luoghi in località Cercola e Tuoro; relativamente al giorno 9.4.2017 non ha indicato né quali atti specifici doveva ultimare in Comando, né che tipo di funzioni di coordinamento e controllo ha dovuto svolgere in località relativamente al giorno 5 maggio 2017 non ha indicato né quale fosse la persona da escutere a sommarie informazioni né il motivo, né quali accertamenti da eseguire presso l'ospedale erano stati richiesti dalla Magistratura.

Ritiene il giudice, a differenza di quanto allegato dal ricorrente, che proprio la funzione dallo stesso rivestita, di agente di pubblica sicurezza, ed il tipo di attività asseritamente eseguite nei giorni in contestazione, avrebbero richiesto, se effettivamente eseguite, la redazione di appositi verbali o, comunque, un riscontro documentale.

Alla luce delle considerazioni che precedono, deve ritenersi provata la condotta contestata al ricorrente, consistita nell'aver ottenuto l'autorizzazione postuma per ore di lavoro straordinario pur in assenza di alcuna attività di servizio posta in essere.

Tale condotta, posta in essere in concorso con quella del comandante della polizia municipale, che ha autorizzato in modo posticipato le ore di lavoro straordinario non legittimate da alcuna attività, integra, senza dubbio, la fattispecie della "*falsa attestazione in servizio*" che, ai sensi dell'art. 55 quater, commi 1 ed 1 bis, del D.lgs. 165/2001, nella versione vigente all'epoca dei fatti, è sanzionata con il licenziamento senza preavviso.

In sostanza, quindi, ciascuno degli episodi contestati, in quanto rientrante nella fattispecie di cui all'art. 55 quater cit., giustifica per legge il licenziamento irrogato.

In ogni caso, ritiene il giudice che le condotte poste in essere dal ricorrente siano elementi idonei a ledere il vincolo fiduciario, non solo perché frutto di mancata ottemperanza a regole imposte dal datore di lavoro e dall'intero settore nel quale il lavoratore operava, ma anche perché integranti una fattispecie rilevante penalmente.

Si osserva che secondo l'orientamento prevalente della giurisprudenza di legittimità, per stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro ed in particolare di quello fiduciario, occorre valutare da un lato la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare; la valutazione della gravità dell'infrazione e della sua idoneità ad integrare giusta causa di licenziamento si risolve in un apprezzamento di fatto riservato al giudice di merito ed incensurabile in sede di legittimità, se congruamente motivato (Cass. Sez. Lav. 12634/03; 7188/01).

Inoltre, il licenziamento per giusta causa del lavoratore, essendo la più grave delle sanzioni disciplinari, può considerarsi legittimo soltanto se, valutata in concreto ogni circostanza, sia sotto il profilo oggettivo che soggettivo, la mancanza del lavoratore si presenti di tale gravità da fare venir meno l'elemento fiduciario costituente il presupposto fondamentale della collaborazione tra le parti nel rapporto di lavoro e da

rendere ogni altra sanzione inidonea a tutelare l'interesse del datore di lavoro (Cass. 237/03; 6790/02; 2176/00).

Alla luce dei principi che precedono, la gravità delle violazioni, la reiterazione nel tempo delle stesse, l'intuitiva consapevolezza delle regole poste a fondamento degli obblighi del lavoratore nel settore in cui operava, rapportate al contenuto basilare degli adempimenti richiesti e risultati violati nel caso di specie, consente di escludere che le condotte contestate, oggettivamente illecite, siano imputabili all'inesperienza del ricorrente.

Da quanto precede deriva che il provvedimento espulsivo è legittimo, avuto riguardo alla gravità dei fatti contestati e alle norme contrattuali e di legge violate dal lavoratore.

Il ricorso, per le ragioni che precedono, deve essere respinto.

Le spese del giudizio seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

### **PQM**

- rigetta il ricorso;
- condanna il ricorrente al pagamento delle spese del giudizio che liquida in € 2.500,00, oltre IVA, CPA e spese generali di legge.

Si comunichi.

Napoli, 29 maggio 2019

Il Giudice  
Dott.ssa Alessandra Lucarino