

N. 10/2021 R.G.



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**Tribunale di Brescia**

**Sezione lavoro, previdenza ed assistenza obbligatoria**

Il Tribunale in composizione monocratica e in funzione di Giudice del lavoro, nella persona della dott.ssa Mariarosca Pipponzi, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella controversia di primo grado n. **10/2021 R.G.** promossa da:

██████████ (Cod. Fisc. ██████████), rappresentato e difeso  
██████████ dall'avv. RIVIERA GIOVANNA

ricorrente

contro

██████████ (Cod. Fisc. ██████████), in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'Avv. ██████████

resistente

**OGGETTO:** Licenziamento individuale per giusta causa  
**Conclusioni:** le parti concludevano come da rispettivi atti

**RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE**

1. - Con ricorso ritualmente notificato ██████████ ha adito l'intestato Tribunale al fine di dichiarare l'illegittimità del licenziamento intimatogli da ██████████ (nel prosieguo, per brevità ██████████) e la condanna ai sensi dell'art. 63 comma 2 D.lgs. 165/2001 alla reintegrazione nel posto di lavoro e alla corresponsione dell'indennità risarcitoria in misura comunque non superiore a 24 mensilità.



Il ricorrente ha esposto:

- di essere stato assunto da [REDACTED] con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dal 1.3.1990, con la qualifica di Dirigente [REDACTED] a rapporto esclusivo presso il Dipartimento di [REDACTED], lavoro che veniva svolto in via principale presso il [REDACTED] [REDACTED] nell'ambito delle aree [REDACTED]
- che il carico di lavoro affidatogli era esorbitante, dovendo egli adempiere una mole spropositata di incarichi alla luce di un calendario serratissimo;
- che tra le numerose strutture che egli era incaricato di controllare vi era la [REDACTED], società dedita [REDACTED] [REDACTED] l'attività di vigilanza sulla struttura si è svolta in maniera discontinua poiché anche altri colleghi erano stati incaricati nel corso degli anni di svolgere tale attività (tra cui: la dott.ssa [REDACTED] dall'estate 2010 al dicembre 2011 e la dott.ssa [REDACTED] dal maggio 2012).
- di essere stato coinvolto nella vicenda penale che, nel 2015, ha interessato i vertici aziendali di [REDACTED] per il reato di [REDACTED];
- di essere stato anch'egli rinviato a giudizio poiché accusato, nella sua qualità di pubblico ufficiale, di avere omesso i controlli sulla struttura, di aver omesso di segnalare nei verbali di ispezione [REDACTED], di non avere impedito ai vertici aziendali la commissione del reato di [REDACTED] [REDACTED] e di non aver denunciato all'autorità giudiziaria il delitto in contestazione;
- di essere stato destinatario della contestazione disciplinare del 20.8.2015 nella quale [REDACTED] si è limitata a riportare i capi di imputazione oggetto di indagine penale;
- che con successiva nota del 17.9.2015 la [REDACTED] ha spontaneamente sospeso il procedimento disciplinare "sino all'esito del giudizio di primo grado";
- che in data 7.2.2018 il Tribunale di Brescia ha pronunciato sentenza di primo grado;



- che tuttavia il procedimento disciplinare è ripreso solamente all'esito del deposito della sentenza di appello, con nota del 15.11.2019, ove peraltro venivano apportate modifiche e integrazioni all'originaria contestazione disciplinare;

- che a chiusura del procedimento disciplinare, con nota del 11.3.2020, gli veniva comminata la sanzione del licenziamento per giusta causa e senza preavviso;

- che il licenziamento è stato impugnato il 4.5.2020 e che, nonostante la richiesta di tentativo di conciliazione del 30.10.2020, la [REDACTED] non ha mutato il proprio orientamento, rendendo necessaria l'azione giudiziale.

Il ricorrente ha quindi dedotto l'illegittimità del licenziamento sotto plurimi profili, sia formali che sostanziali e precisamente: la violazione del termine di cinque giorni previsto dall'art. 55bis comma 3 del d.lgs. 165/2001 e dei termini perentori previsti dagli artt. 55bis comma 4 e 55ter comma 4, per avere riattivato tardivamente il procedimento disciplinare sospeso, la nullità ex art. 55ter comma 4 della rinnovazione della contestazione disciplinare, la violazione del principio di specificità e di immediatezza della contestazione disciplinare, essendo i fatti già conosciuti o conoscibili sin dal 2012; nel merito, l'insussistenza delle condotte omissive contestate e il rispetto di tutte le prassi e normative applicabili al caso concreto, la sproporzione della sanzione applicata, la disparità di trattamento tra il ricorrente e la dott.ssa [REDACTED].

Si è costituita ritualmente in giudizio la [REDACTED], eccependo in via preliminare la decadenza dall'impugnazione di licenziamento e, nel merito, chiedendo il rigetto del ricorso.

La causa è stata istruita documentalmente ed è stata discussa e decisa all'udienza del 16.11.2023.

2.- Il ricorso è fondato e merita accoglimento.

2.1.- Deve essere preliminarmente disattesa l'eccezione di decadenza dall'impugnativa di licenziamento formulata dalla resistente.

Invero, il licenziamento è stato intimato il giorno 11.3.2020 ed è stato impugnato dal lavoratore entro 60 giorni con missiva datata e spedita il 4.5.2020 (doc. 17



fascicolo ricorrente), come risulta dal timbro postale ove si evince la data di spedizione della raccomandata. La precedente comunicazione dell'aprile 2020 non è infatti qualificabile quale impugnativa poiché in tale missiva il ricorrente si è limitato a comunicare che l'accettazione delle spettanze di fine rapporto non sottintendeva la volontà di rinunciare all'impugnazione del licenziamento, riservandosi di promuoverla in seguito. Da tale data (4.5.2020) decorrono i 180 giorni previsti dall'art. 6 della legge 604/1966 per il deposito del ricorso giudiziale o per la comunicazione della richiesta di tentativo di conciliazione; difatti, come ribadito pacificamente dalla giurisprudenza di legittimità, il citato termine di 180 giorni inizia a decorrere dalla data di spedizione della comunicazione contenente l'impugnazione stragiudiziale e non da quella del suo ricevimento da parte del datore di lavoro (Cfr. Cass. n. 20068 del 7.10.2015 e Cass. n. 5717 del 20.3.2015).

La richiesta di tentativo di conciliazione, datata 26.10.2020, è stata inoltrata dal ricorrente in data 30.10.2020, come si evince dal timbro postale di spedizione della raccomandata e quindi entro i 180 giorni previsti dalla norma, che scadevano il 31.10.2020. Analogamente a quanto accade per l'impugnativa di licenziamento, rileva infatti la data di spedizione della richiesta (30.10.2020) e non la data di ricezione della stessa da parte della datrice di lavoro (4.11.2020). Il ricorrente ha poi depositato il ricorso il 7.1.2021 ossia entro 60 giorni decorrenti dal rifiuto opposto dalla resistente che si è perfezionato in data 24.10.2020; si ricorda infatti che il rifiuto si perfeziona, senza che occorra alcuna comunicazione alla DTL o al prestatore (Cass. Civ. Sez. Lav. Ord. n. 14057 del 23.5.2019), con il mancato deposito presso la commissione della memoria difensiva nei 20 giorni successivi al ricevimento della richiesta.

L'eccezione di decadenza formulata dalla resistente è quindi infondata, in quanto il ricorrente ha impugnato il licenziamento tempestivamente rispettando la procedura prevista dall'art. 6 della L. 604/1966.



2.2.- Nel merito, il licenziamento impugnato è illegittimo, avendo l'Amministrazione violato le norme imperative sulle forme e i termini del procedimento disciplinare.

Preliminarmente è opportuno evidenziare che il procedimento disciplinare è stato avviato dall' [REDACTED] in data 20.8.2015, per fatti risalenti a qualche anno prima, ed è stato sospeso il successivo 17.9.2015; deve quindi essere applicato l'art. 55ter del d.lgs. 30.3.2001 n. 165 nel testo precedente alla novella di cui al dl.gs 25 maggio 2017, n. 75; difatti la disposizione transitoria di cui all'art. 22 comma 13 del menzionato decreto limita l'applicazione delle nuove norme agli illeciti disciplinari commessi successivamente alla sua entrata in vigore.

A norma dell'art. 55ter, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto e quando all'esito dell'istruttoria non si dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, l'Amministrazione può sospendere il procedimento disciplinare *“fino al termine di quello penale”*; ai sensi dell'art. 55ter comma 4 vigente all'epoca dei fatti, il procedimento è poi *“ripreso (...) entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito (...)”*.

Sulla natura perentoria dei termini per la riattivazione del procedimento sospeso la Corte di Cassazione si è più volte espressa. È stato evidenziato che, a fronte di un termine il cui rispetto è imposto dal legislatore, opera il principio di diritto secondo cui per considerare un termine perentorio non è necessario che sia espressamente prevista la decadenza, essendo sufficiente che, in modo chiaro ed univoco, con riferimento allo scopo perseguito e alla funzione che il termine è destinato ad assolvere, risulti, anche implicitamente, che alla mancata osservanza di esso consegua la perdita del diritto. È stato inoltre osservato che il termine per la ripresa del procedimento disciplinare sospeso persegue la medesima finalità del termine previsto per la contestazione e garantisce la tempestività dell'azione



disciplinare, che, nell'impiego pubblico contrattualizzato, deve essere immediata nel suo inizio e rapida nella conclusione in quanto tutela non solo l'effettività del diritto di difesa dell'incolpato, ma anche il buon andamento e l'imparzialità della Pubblica Amministrazione (cfr. in motivazione Cass. Sez. Lav. n. 18128 del 15.9.2016). Sul punto, la giurisprudenza di legittimità ha anche evidenziato che il termine per la ripresa o il riavvio del procedimento, che attiene ad un procedimento instaurato ma quiescente, non è assimilabile, quanto alla funzione, ai termini endoprocedimentali: questi ultimi si riferiscono al procedimento attivato, ne scandiscono le diverse fasi e presuppongono l'avvenuta contestazione dell'illecito, ossia un atto che, in caso di sospensione, deve essere rinnovato affinché il procedimento possa essere riattivato e proseguito ai sensi dell'art. 55bis del d.lgs. n. 165/2001; al contrario, è proprio la necessità della rinnovazione della contestazione, alla quale si riferisce il termine che qui viene in rilievo, che rende evidente come quel termine assolve alla medesima funzione del termine iniziale fissato per l'avvio del procedimento e ne persegua le medesime finalità, sicché i due termini devono essere assimilati anche quanto alla natura, perentoria e non ordinatoria, con la conseguenza che il mancato rispetto determina la decadenza dall'esercizio dell'azione disciplinare, a prescindere dall'accertamento in concreto dell'incidenza della violazione sul diritto di difesa (Cass. Civ. Sez. Lav. Sent. n. 24573 del 9.8.2022).

Pacifica la perentorietà del termine per la riattivazione del procedimento sospeso, il punto controverso è la decorrenza del citato termine: secondo il ricorrente, esso decorre dal deposito della sentenza di primo grado, alla luce del fatto che [REDACTED], nella nota del 17.9.2015 aveva espressamente sospeso il procedimento "*fino all'esito del processo di primo grado*" (cfr doc. 11 fascicolo ricorrente); [REDACTED] sarebbe quindi decaduta dal potere disciplinare a fronte del deposito della sentenza di primo grado il 7.2.2018 (cfr. doc. 38 fascicolo ricorrente) e della riattivazione del procedimento solo in data 15.11.2019 (cfr doc. 12 fascicolo ricorrente). Secondo l'Amministrazione resistente, invece, il termine decorre dal passaggio in giudicato della sentenza penale, alla luce della lettera dell'art. 55ter



comma 1 che dispone la possibilità di sospendere il procedimento “*fino al termine di quello penale*”, il che implica necessariamente l’irrevocabilità della decisione.

Questo giudice è a conoscenza di quella giurisprudenza di legittimità che afferma che il termine di decadenza previsto dall’art. 55ter comma 4 vada riferito solo al caso in cui la riattivazione sia successiva all’irrevocabilità della sentenza penale e che invece restino irrilevanti i termini entro cui il procedimento disciplinare sia ripreso, qualora ciò avvenga anteriormente al sopravvenire di tale pronuncia definitiva (Cass. Civ. Sez. Lav. sent. 12662 del 13.5.2019).

Nel caso di specie si ritiene tuttavia di doversi discostare da tale orientamento.

L’art. 55ter del d.lgs. 165/2001 disciplina i rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale e sancisce, anche nel testo vigente nel 2015, la tendenziale autonomia dei due procedimenti: la citata disposizione, al comma 1, prevede infatti che “*Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l’autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale*”. Ciò in quanto la violazione posta in essere dal dipendente pubblico può rappresentare un inadempimento ai doveri d’ufficio ma non integrare un’ipotesi di reato, o può costituire sia illecito disciplinare che penale. La regola generale, pertanto, anche nel vigore della normativa precedente alla novella del 2017, è quella secondo cui il procedimento deve concludersi celermente, nella logica della tempestività dell’azione disciplinare, al fine di garantire il diritto di difesa dell’incolpato e in ossequio al principio di buon andamento della Pubblica Amministrazione. Peraltro, anche dopo la riforma del 2017, il Legislatore ha sancito espressamente la perentorietà dei termini fissati per contestazione dell’addebito e per la conclusione del procedimento, soluzione cui la giurisprudenza era già giunta in via interpretativa e che conferma l’impostazione sopra richiamata, ossia la necessità che il procedimento disciplinare, come regola generale, venga instaurato tempestivamente e si concluda altrettanto celermente. La possibilità concessa dall’art. 55ter comma 1 di sospendere il procedimento “*nei casi di*



*particolare complessità dell'accertamento del fatto e quando all'esito dell'istruttoria non si dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione"* è quindi da intendersi quale eccezione alla regola generale, in quanto la stasi del procedimento disciplinare determina indubbiamente un *vulnus* sia al diritto di difesa dell'incolpato sia alla stabilità della sua situazione lavorativa; la sospensione è in sostanza giustificata solo dall'insufficienza delle prove che renderebbe impossibile all'Amministrazione di determinarsi circa gli esiti dell'istruttoria.

A parere di questo giudice, quindi, la sospensione del procedimento disciplinare non può protrarsi oltre il tempo strettamente necessario per consentire all'Amministrazione di acquisire gli elementi sufficienti per concludere l'istruttoria; in ogni caso, trattandosi di deroga rispetto alla regola generale, il procedimento disciplinare non può essere mantenuto quiescente oltre il termine che la stessa Amministrazione si è imposta di rispettare. Nel caso in esame, infatti, la resistente, nell'esercizio del suo potere discrezionale, si è autovincolata a sospendere il procedimento *"sino all'esito della sentenza di primo grado"*. Essa ha evidentemente reputato che la pronuncia, sebbene non definitiva, le avrebbe fornito argomenti sufficienti per determinarsi sull'esito del procedimento disciplinare, in un senso o nell'altro. Una volta stabilito un determinato limite, l'Amministrazione è tenuta alla sua osservanza. Il principio è pacifico nella giurisprudenza amministrativa (vedasi, tra le molte, Consiglio di Stato., Sez. V, sent. del 24 maggio 2024, n. 4659, secondo cui quando l'Amministrazione, nell'esercizio del proprio potere discrezionale, decide di autovincolarsi, stabilendo le regole poste a presidio del futuro espletamento di una determinata potestà, la stessa è tenuta all'osservanza di quelle prescrizioni, con la duplice conseguenza che: a) è impedita la successiva disapplicazione; b) la violazione dell'autovincolo determina l'illegittimità delle successive determinazioni - Cons. Stato, sez. V, n. 3502 del 2017; l'autovincolo costituisce un limite al successivo esercizio della discrezionalità, che l'Amministrazione pone a sé medesima in forza di una determinazione frutto dello stesso potere che si appresta ad





esercitare, e che si traduce nell'individuazione anticipata di criteri e modalità, in guisa da evitare che la complessità e rilevanza degli interessi possa, in fase decisionale, complice l'ampia e impregiudicata discrezionalità, favorire in *executivis* l'utilizzo di criteri decisionali non imparziali).

● avrebbe quindi dovuto riattivare il procedimento disciplinare entro il termine di 60 giorni decorrenti dalla sentenza di primo grado che, peraltro, aveva visto l'assoluzione del ricorrente per tutti i capi di imputazione contestatigli; in mancanza, il potere disciplinare dell'Amministrazione resistente si è irrimediabilmente consumato. È appena il caso di evidenziare che, ai sensi dell'art. 154ter disp. att. c.p.p., la cancelleria del giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti di un lavoratore dipendente di un'amministrazione pubblica è tenuta a comunicare il dispositivo all'amministrazione di appartenenza entro trenta giorni dalla data del deposito; in assenza di specifica contestazione sul punto da parte della resistente, deve ritenersi che la cancelleria abbia correttamente adempiuto a tale onere.

3.- La violazione del procedimento disciplinare determina l'annullabilità del licenziamento intimato al lavoratore. Tale profilo è dirimente ai fini della definizione del giudizio, sicché le ulteriori eccezioni formulate dal ricorrente sul piano del rispetto delle procedure non vengono esaminate alla luce del principio della ragione più liquida, secondo il quale, come noto, *“la causa può essere decisa sulla base della questione ritenuta di più agevole soluzione, anche se logicamente subordinata, senza necessità di esaminare previamente le altre, imponendosi, a tutela di esigenze di economia processuale e di celerità del giudizio, un approccio interpretativo che comporti la verifica delle soluzioni sul piano dell'impatto operativo piuttosto che su quello della coerenza logico sistematica e sostituisca il profilo dell'evidenza a quello dell'ordine delle questioni da trattare ai sensi dell'art. 276 c.p.c.”* (Cass. Civ., Sez. Lavoro, Ord. n. 9309 del 20.5.2020). Analogamente, i profili di illegittimità del licenziamento sul piano dell'insussistenza della giusta causa denunciati dal ricorrente restano



assorbiti dalla decadenza del potere disciplinare nella quale è incorsa la datrice di lavoro.

4.- Dall'illegittimità del licenziamento consegue l'applicazione delle tutele previste dall'art. 63 comma 2 del d.lgs. 165/2001, e segnatamente la reintegrazione nel posto di lavoro e il pagamento dell'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, con decorrenza dal giorno del licenziamento (11.3.2020) fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non superiore alle ventiquattro mensilità, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per effetto dello svolgimento di altre attività lavorative; oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo.

Parte ricorrente ha quantificato la citata indennità nella somma mensile di € 6.333,33, cifra non contestata dalla resistente nel suo ammontare e da considerarsi correttamente indicata al lordo delle trattenute, anche alla luce delle buste paga prodotte in atti. Tale somma è dovuta per ciascun mese trascorso dalla data del licenziamento (11.3.2020) sino all'effettiva reintegra del lavoratore nel posto precedentemente occupato o in mansioni equivalenti. In merito alla questione dell' *aliunde perceptum*, alcun elemento è emerso in corso di giudizio circo lo svolgimento da parte del [REDACTED] di altra attività lavorativa, peraltro allegata dalla resistente in via meramente ipotetica con la seguente affermazione generica "Infatti da allora il ricorrente pare abbia prestato attività lavorativa autonoma e/o subordinata a favore di terzi" .

La datrice di lavoro è altresì tenuta al versamento dei contributi fiscali e previdenziali per tutto il periodo sopra indicato come previsto per legge.

5.- Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate secondo i parametri di cui al D.M. 55/2014, come modificati dal D.M. 147/2022, applicando una media tra i compensi medi e minimi per lo scaglione di valore di riferimento (indeterminabile) per complessivi € 5.000,00 oltre alle spese generali al 15%, IVA e CPA se dovuti come per legge, oltre al rimborso del contributo unificato versato.



**P.Q.M.**

definitivamente pronunciando ogni contraria istanza ed eccezione disattesa così provvede:

in accoglimento del ricorso condanna l' [REDACTED] [REDACTED], già [REDACTED] alla reintegrazione del ricorrente [REDACTED] nel precedente posto di lavoro;

condanna la parte resistente a pagare al ricorrente l'indennità risarcitoria, determinata sulla base dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, con decorrenza dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non superiore alle ventiquattro mensilità;

condanna la parte resistente a versare i relativi contributi previdenziali ed assistenziali come per legge;

condanna la parte resistente a rimborsare alla parte ricorrente le spese di lite, che si liquidano complessivamente in € 5000, oltre IVA, CPA spese generali al 15% e rimborso CU versato

Fissa il termine di 60 giorni per il deposito della sentenza.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Così deciso in Brescia, il 16/11/2023

il Giudice del lavoro

Dott. Mariarosa Pipponzi

*Il presente provvedimento è stato redatto con la collaborazione del magistrato ordinario in tirocinio*

[REDACTED]

