

Publicato il 06/02/2018

N. 00780/2018 REG.PROV.COLL.
N. 06341/2015 REG.RIC.



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale Amministrativo Regionale della Campania

(Sezione Quarta)

ha pronunciato la presente

SENTENZA

sul ricorso numero di registro generale 6341 del 2015, proposto da:

Giovanni Francione, rappresentato e difeso dall'avvocato Amedeo Di Meo, con domicilio eletto presso lo studio Domenico Letizia in Napoli, via Nuova Poggioreale N. 45/A;

contro

Autorità Garante Nelle Comunicazioni, in persona del legale rappresentante p.t., rappresentato e difeso per legge dall'Avvoc.Distrett.Stato Napoli, domiciliata in Napoli, via Diaz, 11;

per l'annullamento

del provvedimento deliberato dal consiglio di disciplina dell'autorità per le garanzie nelle comunicazioni notificato il

21.10.15 con cui il consiglio di disciplina comminava un giorno di sospensione al ricorrente

Visti il ricorso e i relativi allegati;

Visto l'atto di costituzione in giudizio di Autorità Garante nelle Comunicazioni;

Viste le memorie difensive;

Visti tutti gli atti della causa;

Relatore nell'udienza pubblica del giorno 10 gennaio 2018 la dott.ssa Anna Pappalardo e uditi per le parti i difensori come specificato nel verbale;

Ritenuto e considerato in fatto e diritto quanto segue.

FATTO

Il presente gravame è diretto avverso la delibera del Consiglio di disciplina del 14 ottobre 2015 della resistente AGCOM, con cui in parziale adesione alla proposta sanzionatoria del direttore del servizio si commina al ricorrente, dipendente della Autorità, la sanzione di giorni uno di sospensione dal servizio

Il sig. Francione espone di avere ricevuto provvedimento di avviso di avvio accertamenti finalizzati eventualmente ad instaurare un procedimento disciplinare ai sensi dell'articolo 20 del regolamento del personale, relativi a violazione delle presenze in servizio dal 1 luglio 2013 al 30 aprile 2015, segnatamente :il direttore del servizio risorse umane contestava numerosi ritardi in ingresso accumulati , dal momento che l'entrata in servizio si verificava sistematicamente oltre le 10:00 e l'uscita oltre le 20:00. Si contestavano negative ripercussioni sull'organizzazione e sullo svolgimento del lavoro dell'ufficio e

la mancata osservanza dei ripetuti richiami verbali e la inefficacia di multe già irrogate. Il direttore concludeva convocandolo per l'audizione di rito, che si teneva il 9 giugno 2015 e nella quale il ricorrente ammetteva i ritardi oggettivi prospettando ragioni personali e familiari a giustificazione di tale comportamento..

Aggiunge che il 26 giugno 2015 il direttore comunicava l'avvio del procedimento disciplinare ai sensi degli articoli 19 e 20 del regolamento del personale, contestando il comportamento consistente in quotidiani ritardi sull'orario di ingresso e di uscita in violazione dei doveri di ufficio e delle disposizioni sull'orario del lavoro

Il ricorrente assume di avere depositato memoria in data 8 luglio nella quale giustificava i ritardi sia con riferimento alla distanza della propria residenza dal luogo di lavoro, oltre 130 km, sia con riferimento a personali esigenze familiari, in base alle quali il direttore della direzione tutela consumatori con ordine di servizio del 9 ottobre 2009 gli aveva concesso una maggiore flessibilità oraria con orario di ingresso dalle otto alle 11 ed orario di uscita sino alle 20:30

Tuttavia la misura permissiva era stata revocata il 28 luglio 2010 dal direttore del diverso servizio risorse umane. Aggiungeva però che la vicenda non aveva avuto ripercussioni sull'adempimento dei carichi di lavoro e sul buon andamento dell'ufficio

Il direttore risorse umane il 17 luglio 2015 lo deferiva al Consiglio di disciplina proponendo la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da tre a cinque giorni . Il 28 settembre 2015

si svolgeva l'audizione del ricorrente e di seguito era emesso il provvedimento sanzionatorio impugnato di sospensione di giorni uno dal servizio

Il ricorrente lamenta: eccesso di potere sotto vari profili , violazione dell'articolo 6 e dell'articolo 19 comma uno del regolamento del personale, nonché violazione della delibera 198 / 02 / Cons.

Con un secondo ordine di censure il ricorrente lamenta eccesso di potere per manifesta ingiustizia, violazione dell'articolo 1 del regolamento del personale, dal momento che l'articolo 20 primo comma prevede l'obbligo di contestazione per iscritto al ricorrente nel termine di 20 giorni, e l'interessato nei successivi 20 giorni può presentare la sua difesa. L'articolo 21. pone poi il principio che tutti i termini del procedimento disciplinare sono perentori, e non si tiene conto dei giorni non lavorativi.

Lamenta dunque parte ricorrente che i termini sono stati violati dal momento che , dalla contestazione degli addebiti avvenuta il 26 giugno, non gli erano stati concessi 20 giorni per produrre le sue difese –scadendo il termine il 24 luglio (non conteggiando i giorni festivi).

Al riguardo egli depositava una memoria in data 8 luglio 2015 ed altre memorie il 17 luglio 2015, tuttavia il dirigente lo deferiva al consiglio di disciplina prima del 24 luglio ossia il 17 luglio.

Non potrebbe sanare la violazione il fatto che il dirigente abbia adottato successivo atto di deferimento il 31 luglio a seguito dell'esame della ulteriore documentazione dal momento che il

deferimento del 17 luglio avrebbe già viziato l'intero procedimento disciplinare.

Ulteriore violazione dell'articolo 20 comma 3 del regolamento del personale in riferimento all'illegittima composizione del consiglio di disciplina, atteso che tra i membri vi era la dottoressa Liberatore che in data 28 novembre 2014 era stata nominata direttore della direzione contenuti audiovisivi, dunque dirigente responsabile di unità di primo livello, incompatibile con il ruolo di componente del consiglio di disciplina sulla base del citato articolo 20 comma 3 del regolamento del personale. Non potrebbe rilevare il fatto che la stessa era stata sostituita in data 28 luglio 2015 atteso che nel momento in cui il ricorrente era stato deferito al consiglio di disciplina lo stesso organo era viziato da una composizione illegittima.

Si è costituita in giudizio l'Autorità per le garanzie, la quale ha premesso che i comportamenti consistenti in reiterati ritardi in ingresso del ricorrente non sono contestati in punto di fatto.

Ha contestato la fondatezza delle avverse censure con diffuse argomentazioni.

Alla pubblica udienza del 10 gennaio 2018 il ricorso è stato ritenuto in decisione.

DIRITTO

Il ricorso è infondato e non merita accoglimento.

Con un primo ordine di censure il ricorrente lamenta violazioni di carattere sostanziale, atteso che gli stata contestata una condotta reiterata di violazione delle norme del regolamento del personale, che si sarebbe tradotta in violazione dei doveri

di lealtà e diligenza previsti dall'articolo 6 del regolamento del personale , tanto da determinare la contestazione di una infrazione disciplinare grave.

Lamenta il ricorrente che la violazione dell'orario di ingresso non integrerebbe violazione dei doveri d'ufficio previsti dall'articolo 6 del regolamento, non avendo egli violato obblighi di lealtà e di diligenza, dal momento che l'articolo 6 si limita a porre tali obblighi di "lealtà , diligenza e spirito di servizio, in conformità alle leggi e regolamenti e alle disposizioni interne con particolare riferimento al codice etico"

Secondo la tesi attorea la delibera del 2011 sull'orario di lavoro, consentendo una flessibilità in ingresso sino alle ore 10 e prevedendo che il ritardo sull'orario di ingresso comporta l'obbligo del recupero, ex comma tre ter ; e specificando all'articolo 1 che se nell'anno solare si siano accumulate ore non recuperate , si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione , che i ritardi sono sanzionabili al massimo con la decurtazione sullo stipendio, ma non sono violazione dei doveri di lealtà e diligenza.

In sintesi il ricorrente nega che si tratti di violazione dei doveri di ufficio sanzionabile in maniera disciplinare, dal momento che come detto i ritardi dati in ingresso comporterebbero solo obbligo di recupero.

Contesta inoltre lo stesso le negative ripercussioni sull'andamento dell'ufficio, circostanza attestata anche dal Consiglio di disciplina che nell'adottare il provvedimento dava atto che non erano state accettate ripercussioni sull'esecuzione

della prestazione lavorativa e dunque non si ravvisava alcun danno per l'amministrazione.

Vi sarebbe altresì violazione dell'articolo 19 del regolamento del personale che prevede l'applicazione di sanzioni disciplinari solo per la violazione dei doveri di ufficio, quindi con riferimento a quelli lealtà e diligenza, doveri che nella specie non sono stati violati.

La tesi non convince. Ed invero l'osservanza dell'orario di lavoro costituisce un adempimento agli obblighi di lealtà e di diligenza, dal momento che non rileva la mancanza di una disposizione espressa nell'ambito del codice disciplinare che qualifichi tale inosservanza come illecito disciplinare.

Non occorre invero espressa previsione per rilevare che l'orario di lavoro, che è regolato da disposizioni regolamentari, è uno specifico obbligo a carico del dipendente anche in assenza di mancata previsione come illecito disciplinare, dal momento che incide proprio sui doveri di cui all'articolo 6 del regolamento del personale.

Al riguardo la Suprema Corte (Cassazione, sezione lavoro, n. 24574 del 31 ottobre 2013) afferma la rilevanza disciplinare del comportamento del lavoratore che sistematicamente entri in ritardo al lavoro, poiché la flessibilità dell'orario di lavoro non giustifica i continui ritardi.

Ed ancora, nella pronuncia n. 18462 del 29 agosto 2014, la Suprema Corte ha confermato che in tutti i casi in cui la condotta posta in essere sia immediatamente percepibile dal lavoratore come illecita, perché contraria ai principi etici o a norme di rilevanza penale, per la legittimità della

corrispondente sanzione non è necessaria la preventiva affissione del codice disciplinare aziendale.

Il ritardo, specie ove reiterato e sistematico, è un comportamento immediatamente percepibile dal lavoratore perché contrario al minimo obbligo di lealtà e buona fede nel rapporto di lavoro subordinato. Diversamente opinando, sarebbe consentito al dipendente compiere una modifica unilaterale di un obbligo fondamentale, anche al di là della flessibilità, pur ampia, nella specie consentita e consentibile ai dipendenti della Autorità (con possibilità di ingresso sino alle 10:00).

Peraltro i dedotti problemi familiari del ricorrente avrebbero potuto trovare adeguata considerazione attivando una eventuale richiesta di benefici di cui alla legge 104 del 1992, che non risulta dallo stesso attivata, ma non possono incidere in maniera unilaterale sulla modifica dell'orario di lavoro.

Ciò comporta anche la irrilevanza della mancanza di conseguenze negative per l'andamento dell'amministrazione, o per lo svolgimento del lavoro di ufficio, potendo al massimo ciò essere considerato come circostanza attenuante, come nella specie peraltro è avvenuto, avendo il consiglio di disciplina irrogato la sanzione nella misura minima della sospensione di un solo giorno.

Con un altro ordine di doglianze il ricorrente articola censure di violazione dell'articolo 1 del regolamento del personale, dal momento che l'articolo 20 primo comma prevede l'obbligo di contestazione per iscritto al dipendente nel termine di 20 giorni, e l'interessato nei successivi 20 giorni può presentare la

sua difesa. L'articolo 21. pone poi il principio che tutti i termini del procedimento disciplinare sono perentori, e non si tiene conto dei giorni non lavorativi.

Lamenta dunque parte ricorrente che i termini sono stati violati dal momento che , dalla contestazione degli addebiti avvenuta il 26 giugno, non gli erano stati concessi 20 giorni per produrre le sue difese –scadendo il termine il 24 luglio (non conteggiando i giorni festivi).

In punto di fatto il ricorrente ha depositato una memoria in data 8 luglio 2015 ed altre memorie il 17 luglio 2015, tuttavia il dirigente lo deferiva al consiglio di disciplina prima del 24 luglio ossia il 17 luglio. In tale data infatti il ricorrente inviava via e-mail due difese integrative protocollate il successivo 20 luglio 2015 , riguardanti il certificato di morte del padre e certificazione sanitaria delle patologie della madre.

Il direttore servizio risorse umane esaminava tali documenti , ma confermava il deferimento e la richiesta della sanzione nella misura da tre a cinque giorni, rilevando che la reiterata violazione dell'orario viola i doveri di cui all'articolo 6 del regolamento del personale configurandosi come violazione disciplinare grave.

Anche tale censura attinente a violazione procedimentale deve essere disattesa.

Invero ha effetto sanante il fatto che il dirigente abbia adottato il successivo atto di deferimento il 31 luglio a seguito dell'esame della ulteriore documentazione pervenuta . Il ricorrente ha presentato le sue deduzioni in data 8 luglio 2015,

ed il dirigente ha provveduto il 17 luglio al deferimento, ritenendo per l'effetto che egli non avesse altro da depositare.

Tuttavia, a seguito del deposito di altra documentazione avvenuto il 17 luglio, il dirigente ha esaminato l'ulteriore documentazione e infine il 31 luglio alla luce della rinnovazione dell'istruttoria ha confermato la propria decisione di deferimento al consiglio di disciplina.

Alla luce di tali circostanze, non vi è stata alcuna limitazione o compressione delle garanzie difensive del dipendente che ha avuto la possibilità di rappresentare tutti gli elementi ritenuti da lui utilmente valutabili, e ha beneficiato dell'allungamento dei termini, disposto a seguito della ulteriore valutazione degli elementi documentali depositati il 17 luglio.

Neppure può trovare favorevole considerazione la terza censura, anche essa di carattere procedimentale.

Con la stessa si deduce violazione dell'articolo 20 comma 3 del regolamento del personale in riferimento all'illegittima composizione del consiglio di disciplina, atteso che tra i membri vi era la dottoressa Liberatore che in data 28 novembre 2014 era stata nominata direttore della direzione contenuti audiovisivi, dunque dirigente responsabile di unità di primo livello, incompatibile con il ruolo di componente del consiglio di disciplina sulla base del citato articolo 20 comma 3 del regolamento del personale.

Al riguardo, come rilevato dalla difesa della resistente AGCOM, all'atto del deferimento definitivo al Consiglio di disciplina, avvenuto il 31 luglio, detto componente era stato

sostituito, per cui l'organo che ha giudicato il ricorrente era stato precostituito in una composizione legittima.

Il ricorso va conclusivamente respinto.

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

P.Q.M.

Il Tribunale Amministrativo Regionale della Campania (Sezione Quarta), definitivamente pronunciando sul ricorso, come in epigrafe proposto, lo respinge e condanna il ricorrente alla rifusione in favore della resistente Autorità, delle spese di lite liquidate in complessivi Euro 3000,00.

Ordina che la presente sentenza sia eseguita dall'autorità amministrativa.

Così deciso in Napoli nella camera di consiglio del giorno 10 gennaio 2018 con l'intervento dei magistrati:

Anna Pappalardo, Presidente, Estensore

Umberto Maiello, Consigliere

Maria Barbara Cavallo, Consigliere

IL PRESIDENTE, ESTENSORE

Anna Pappalardo

IL SEGRETARIO