

Tribunale di Trani sez. lav., 11/09/2023, n. 1366

CONCLUSIONI

In data **11 settembre 2023** la causa Ã¨ decisa all'esito di discussione orale in cui le parti hanno concluso come da verbale d'udienza al quale si rinvia.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il fatto

Con ricorso depositato il 15.02.2022, (omissis) ha impugnato la sanzione disciplinare del rimprovero verbale irrogata con provvedimento del 17.01.2022.

A sostegno del ricorso, dopo aver premesso di essere dipendente del (omissis) dall'1.12.2001 con qualifica di direttore amministrativo dell'Ufficio del Giudice di Pace, ha dedotto: che il 14.01.2022 le era contestata, a mezzo del dirigente addetto all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, una non meglio responsabilitÃ disciplinare legata a un comportamento segnalato dal Sindaco ed era convocata per il 17.01.2022; che nello stesso giorno dell'audizione le era irrogata la sanzione; che il 18.01.2022 contestava il provvedimento disciplinare e ne chiedeva l'annullamento.

CiÃ² posto ha dedotto: l'illegittimitÃ del provvedimento disciplinare per mancato rispetto del termine di preavviso ex art. 55-quater, comma 3, d.lgs. n. 165/2021, avendo avuto un preavviso di soli tre giorni rispetto all'audizione, peraltro con convocazione il venerdÃ 14 per il successivo lunedÃ 17, peraltro senza aver potuto accedere alla documentazione alla base della contestazione, il che denota un accanimento nei propri confronti; l'illegittimitÃ del provvedimento per carenza di motivazione, essendo basato su alcune presunte considerazioni sul Sindaco di Bisceglie esternate sulla pagina Facebook del Sindaco, non avendo mai postato considerazioni nÃ© commenti su tale pagine e tenuto conto che nel provvedimento di irrogazione della sanzione non vi Ã¨ alcuna motivazione; che, in ogni caso, i commenti espressi rientrano nell'ambito del legittimo diritto di critica.

In conseguenza di ciÃ² ha chiesto che il Tribunale annulli il provvedimento impugnato, con condanna del (omissis) al risarcimento del danno; con vittoria di spese con attribuzione.

Costitutosi in giudizio, il (omissis) ha eccepito l'infondatezza del ricorso.

In particolare, ha eccepito che, ai sensi degli articoli 55 e 55 quater c.p.c., solo la violazione dei termini previsti per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento disciplinare devono considerarsi perentori. Ancora, ha eccepito che il provvedimento

sanzionatorio Ã" puntualmente motivato e che esso si basa su commenti offensivi espressi sul conto del Sindaco e dell'amministrazione comunale non disconosciuti dalla stessa ricorrente e che hanno condotto, peraltro, ad applicare la sanzione disciplinare minima.

In conseguenza di ciÃ² ha chiesto il rigetto della domanda con conferma del provvedimento sanzionatorio e con vittoria di spese.

LA DECISIONE

1.1 La domanda Ã" fondata e va accolta.

In primo luogo, va respinto il motivo di impugnazione della sanzione disciplinare inerente alla pretesa violazione dei termini procedurali e la lesione del diritto di difesa.

L'art. 55 bis del d.lgs. n. 165/2001 prevede che *Per le infrazioni di minore gravitÃ , per le quali Ã" prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare Ã" di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente. Alle infrazioni per le quali Ã" previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.*

2. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione, individua l'ufficio per i procedimenti disciplinari competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolaritÃ e responsabilitÃ .

3. Le amministrazioni, previa convenzione, possono prevedere la gestione unificata delle funzioni dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, senza maggiori oneri per la finanza pubblica.

4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, per le infrazioni per le quali Ã" prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.

L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa.

1.2 L'esplicito riferimento contenuto, al comma quarto, alle sanzioni superiori al rimprovero verbale induce a ritenere, per un verso, che quando, come nel caso di specie, è irrogata la sanzione disciplinare minima del rimprovero verbale, il procedimento amministrativo non è sottoposto all'osservanza di termini procedurali.

A ciò si aggiunga, sotto altro verso, che non vi è alcuna disposizione che preveda esplicitamente un termine minimo a difesa che deve intercorrere tra la contestazione e l'audizione del dipendente, con la conseguenza che, almeno in termini generali, deve escludersi che vi sia l'obbligo di osservare uno specifico termine e che, in ogni caso, l'eventuale violazione di termini di questo genere non ripercuota i propri effetti sul piano della potestà sanzionatoria e della validità del potere sanzionatorio.

In questi termini, tra le altre, Corte di Cassazione, sentenza n. 17245/2016, secondo cui *«In materia di procedimento disciplinare nel pubblico impiego contrattualizzato, l'art. 55 bis, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, prevede un termine, di carattere meramente endoprocedimentale, per la convocazione a difesa dell'incolpato, di dieci o, nel caso di provvedimenti più gravi, venti giorni, sicché la contrazione di esso può dare luogo a nullità del procedimento, e della conseguente sanzione, solo ove sia dimostrato, dall'interessato, un pregiudizio al concreto esercizio del diritto di difesa»*.

Analogamente anche Corte di Cassazione, sentenza n. 12213/2016, secondo cui *«In materia di procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti delle P.A., nella vigenza del c.c.n.l. comparto (omissis) del 16 maggio 1995, come modificato dall'art. 12 del successivo c.c.n.l. 12 giugno 2003, solo il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare sono perentori, mentre quelli endoprocedimentali hanno carattere ordinatorio ancorché debbano essere applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, sicché l'inosservanza del termine previsto dall'art. 55, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001 per la trasmissione degli atti all'ufficio designato per i procedimenti disciplinari ad opera del capo della struttura di appartenenza del dipendente, che ravvisi fatti non rientranti nella propria competenza, nonché di quello di cinque giorni, di cui al comma 4 bis all'art. 24 del c.c.n.l. citato, per l'ipotesi in cui il responsabile della struttura si avveda nel corso del procedimento innanzi a lui avviato di una diversa e più grave rilevanza dei fatti contestati, non determinano la decadenza dall'azione disciplinare»*.

Anche alla luce dei condivisibili principi affermati dai Giudici di Legittimità deve ritenersi, quindi, che ciò che rileva è che in concreto al lavoratore sia garantito il diritto di difesa.

Nel caso di specie, nonostante il lasso di tempo ridotto tra la contestazione disciplinare (effettuata venerdì 14.01.2022) e l'audizione della lavoratrice (avvenuta il 17.01.2022 alle ore 8,00), deve escludersi che il diritto di difesa della ricorrente sia stato compromesso, dovendosi ritenere che essa sia stata comunque posta nelle condizioni di difendersi, considerato anche l'oggetto

circoscritto della contestazione disciplinare che si riferisce a commenti espressi dalla (omissis) su una pagina del social network Facebook e che, quindi, non richiedeva l'acquisizione di documentazione particolare o l'effettuazione di attività di ricerca di documenti o di ricostruzione di un'istruttoria espletata.

In altri termini, essendo oggetto della contestazione disciplinare e poi della sanzione determinati commenti considerati offensivi manifestati su una pagina del social network Facebook, la cui paternità peraltro non è stata disconosciuta dalla ricorrente, si tratta di circostanze agevolmente conoscibili dalla ricorrente, il che deve quindi presumersi che le abbia consentito comunque il pieno esercizio del diritto di difesa.

2.1 Ciò posto sul piano del procedimento disciplinare, va invece accolto il motivo di impugnazione con cui si prospetta l'assenza del fatto illecito posto alla base della sanzione.

In primo luogo, deve osservarsi che, con lettera di contestazione disciplinare del 14.01.2022, si affermava che *«A seguito di segnalazione pervenuta allo scrivente Ufficio in data 07/01/2022 da parte del Sindaco, nonché a seguito di nota prot. 748 del 10/01/2022 da parte del Segretario Generale di questo Ente, si è appreso del comportamento tenuto dalla S.V.*

Detto comportamento determina una Sua responsabilità disciplinare, riconducibile al dettato di cui agli art. 55 bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, nonché art. 58, comma 3 lett. h) del CCNL relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018, firmato il 21 maggio 2018 e s.m.i.

In relazione a quanto sopra la S.V. è convocata per il giorno 17/01/2022 ore 8,00, presso gli Uffici del Personale in via Trento n. 8, per essere sentita a Sua difesa».

Quanto alla nota prot. n. 486 del 7.02.2022 del Sindaco indirizzata al Segretario Generale e al Dirigente della Ripartizione Amministrativa, in essa si afferma che *«Si sottopongono alla Vs. attenzione n. 4 screenshots del 29/12 e del 31/12 tratti dalla pagina Facebook del profilo dello scrivente, in cui la dott.ssa (omissis) dipendente comunale in servizio presso l'ufficio del Giudice di Pace di Bisceglie, si lascia andare e non la prima volta a pubbliche considerazioni assai poco lusinghiere per così dire nei confronti del sottoscritto o dell'Amministrazione, che sembrano oltrepassare l'ambito del legittimo esercizio del diritto di critica consentito al dipendente nei confronti dell'organizzazione di appartenenza.*

Tanto per le Vs. valutazioni circa la eventuale sussistenza dei presupposti per il conseguente avvio dell'azione disciplinare nei confronti della dott.ssa (omissis)».

Infine, il provvedimento disciplinare impugnato, notificato il 17.01.2022 ore 9,10 ha il seguente contenuto: *«A seguito dell'apertura del procedimento disciplinare avvenuta con nota del 14/01/2022, la dipendente convocata per il giorno 17/01/2022 è stata sentita a sua difesa.*

A seguito dell'audizione si determina di comminare la sanzione disciplinare riconducibile al dettato di cui agli art. 55 bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, nonché art. 58, comma 3 lett. h) del CCNL relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018, firmato il 21 maggio 2018 e s.m.i.: Rimprovero Verbale.

2.2 Ciò posto, occorre quindi esaminare il contenuto dei messaggi oggetto di contestazione disciplinare, peraltro non riportati specificamente nella lettera di contestazione disciplinare.

I commenti scritti dalla ricorrente sono i seguenti:

Io credo che il fondo lo dobbiamo ancora toccare. Questa è solo la (emoticon della cacca) di fine anno.

Lo schifo perpetrato senza vergogna.

[...] i controlli sono manovrati dalle tangenti. Ne ero convinta da estate e ne sono ancora più convinta adesso.

[...] Dove sono i controlli? Io non ne ho mai visto uno finora. Addirittura vengono asfaltate mezze strade, vedi Via della Libertà, per creare parcheggi (abusivi) per i nuovi lidi. Mai vista una multa. Questi continuano a vivere su un altro pianeta, basta che fanno propaganda e il loro compito finisce lì.

Dall'esame dei commenti espressi dalla ricorrente alcuni dei quali, peraltro, dagli screenshots prodotti non risultano pubblicati sul Profilo Facebook del Sindaco di Bisceglie ma sul profilo Facebook di (omissis) deve escludersi che essi presentino un contenuto che, per oggetto ed espressioni utilizzate, travalichi i limiti del diritto di critica espressione, a propria volta, della libertà di manifestazione del pensiero costituzionalmente riconosciuta (art. 21 Cost).

Più specificamente deve osservarsi che, da un lato, i commenti risultano piuttosto vaghi e non circostanziati con riferimento a singole condotte e a figure specifiche, il che già ne esclude in radice la portata offensiva e, dall'altro lato, che i commenti sono stati postati all'interno di generali discussioni sull'azione amministrativa e, in questo senso, risultano espressione del diritto di critica che, proprio in quanto riconducibile alla libertà di manifestazione del pensiero costituzionalmente garantita a tutti i cittadini, deve ritenersi consentita anche a chi opera all'interno della stessa amministrazione comunale e che non perde, per ciò solo, la propria qualità di cittadino, come tale libero di esprimere il proprio dissenso rispetto ad eventuali criticità dell'azione amministrativa.

Sul punto, infatti, si è affermato che *Al lavoratore subordinato è garantito il diritto di critica, anche aspra, nei confronti del datore di lavoro (come deve particolarmente riconoscersi nel caso in cui un sindacalista si esprima sulla funzionalità del pubblico servizio espletato*

dall'impresa), ma ciò non consente di ledere sul piano morale l'immagine del proprio datore di lavoro con riferimento a fatti non oggettivamente certi e comprovati, poiché il principio della libertà di manifestazione del pensiero di cui all'art. 21 Cost. incontra i limiti posti dall'ordinamento a tutela dei diritti e delle libertà altrui e deve essere coordinato con altri interessi degni di pari tutela costituzionale.

E ancora, in termini analoghi, Corte di Cassazione, sentenza n. 19350/2003, secondo cui l'esercizio da parte del lavoratore, anche se investito della carica di rappresentante sindacale, del diritto di critica, anche aspra, nei confronti del datore di lavoro come deve riconoscersi nel caso in cui un sindacalista si esprima sulla funzionalità del servizio espletato dall'impresa sebbene sia garantito dagli artt. 21 e 39 Cost., incontra i limiti della correttezza formale imposti dall'esigenza, anch'essa costituzionalmente garantita (art. 2 Cost.), di tutela della persona umana; ne consegue che, ove tali limiti siano superati con l'attribuzione all'impresa datoriale o a suoi dirigenti di qualità apertamente disonorevoli e di riferimenti denigratori non provati, il comportamento del lavoratore può essere legittimamente sanzionato in via disciplinare.

Applicando tali principi al caso di specie, deve osservarsi che i commenti contestati alla ricorrente e innanzi riportati, anche per la vaghezza degli stessi e del contesto in cui sono inseriti, non risultano tali da ledere sull'immagine del Sindaco e comunque dell'Amministrazione comunale, né si sostanziano, come affermato dalla Suprema Corte in casi in cui, invece, se non è affermata l'illegittimità nell'attribuzione all'impresa datoriale o a suoi dirigenti di qualità apertamente disonorevoli e di riferimenti denigratori non provati, rientrando all'interno dei confini del diritto di critica, peraltro espresso, evidentemente, nella veste di privato cittadino, senza alcun riferimento alla propria qualifica professionale.

Alla luce di ciò, dovendosi escludere che i commenti espressi dalla ricorrente siano illeciti e tali da superare i limiti del diritto di critica, la sanzione disciplinare impugnata, irrogata con provvedimento del 17.01.2022, va annullata.

3. Va infine respinta la domanda di risarcimento dei danni asseritamente subiti per l'illegittimità della sanzione.

Aldilà del fatto che si tratta di sanzione (rimprovero verbale) a efficacia istantanea, che esaurisce i propri effetti con la sua irrogazione, deve osservarsi che nulla è stato dedotto e provato in ordine ai presunti danni subiti, con la conseguenza che la domanda risarcitoria, essendo del tutto generica sul piano sia dell'allegazione che ella prova, va rigettata.

Spese processuali

Le spese processuali seguono la soccombenza e sono liquidate d'ufficio ai sensi del d.m. 55/14 e successive modifiche, applicando i valori medi dello scaglione di riferimento (fino a € 1.100,00), tenuto conto della natura della controversia, delle ragioni della decisione e dell'attività processuale svolta. Le spese sono liquidate con attribuzione al procuratore antistatario avv. Libero Monterisi che ne ha fatto richiesta.

P.Q.M.

Il Tribunale di Trani, Sezione Lavoro, definitivamente pronunciando sulla controversia r.g.n. 974/2022 come innanzi proposta, così provvede:

1. dichiara illegittima la sanzione disciplinare del rimprovero verbale irrogata a (*omissis*) in data 17.01.2022 e, per l'effetto, l'annulla;
2. rigetta la domanda di risarcimento danni;
3. condanna il (*omissis*) in persona del Sindaco pro tempore, al pagamento delle spese processuali in favore di (*omissis*), che liquida in € 21,50 per spese vive ed € 641,00 per compenso professionale, oltre IVA, CPA e rimborso spese generali del 15% come per legge, con attribuzione al procuratore antistatario avv. (*omissis*).

Trani, 11.09.2023

Campi meta

Massima : *Il diritto di critica del dipendente pubblico nei confronti dell'Amministrazione di appartenenza, espressione della libertà di manifestazione del pensiero (art. 21 Cost.), è legittimo anche se espresso su social media. Tale diritto incontra i limiti della correttezza formale e non deve ledere l'immagine morale del datore di lavoro con riferimenti non provati o apertamente disonorevoli.*

Supporto Alla Lettura :

DIRITTO DI CRITICA

Il diritto di critica, come il diritto di cronaca, è disciplinato dall'art. 21 Cost. il quale, nel primo comma, recita: *«Tutti hanno diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione»*. In particolare, non si manifesta solamente nella semplice esposizione dell'opinione del soggetto su determinate circostanze, ma si caratterizza per essere una interpretazione di fatti considerati di pubblico interesse, avendo di mira non l'informare, bensì l'interpretare l'informazione e, partendo dal fatto storico, il fornire giudizi e valutazioni di carattere personale. Il diritto di critica per² ha dei limiti ben precisi, costituiti dal rispetto della verità e dall'interesse pubblico, che non possono essere oltrepassati nella manifestazione di opinioni, ed inoltre la forma espositiva deve essere chiara, provocatrice ma non offensiva e immorale, senza mai sfociare in ingiurie, contumelie ed offese gratuite o trascendere in attacchi personali diretti a colpire sul piano individuale la figura del soggetto criticato. Esistono diversi tipi di critica:

- *politica*: la collettività esercita il potere della sovranità che gli assegna la Costituzione, infatti, grazie alla critica politica si stimola il dibattito democratico tra i cittadini. Tuttavia, non essendo sempre basata su fatti assolutamente certi le argomentazioni devono essere basate sulla razionalità, altrimenti si cade nell'insulto gratuito che accade quando le argomentazioni non hanno possibilità di essere replicate su basi razionali. Il diritto di critica politica, infatti, non legittima espressioni lesive della dignità personale e professionale, le quali potrebbero sconfinare reato di diffamazione;
- *scientifica*: la critica scientifica stimola la dialettica e arricchisce il dibattito su temi di indubbio interesse pubblico tuttavia deve comunque sottostare ad alcuni limiti, a tutela dell'onore e della reputazione degli scienziati ai quali è diretta;
- *storica*: non si intende solo il dare un giudizio sui personaggi o avvenimenti del passato, ma anche la volontà di accertare i fatti, di modificarli o scoprirne di nuovi. Se queste argomentazioni vanno a ledere la reputazione di un personaggio ormai deceduto sarà eventuale diritto dei congiunti esporre una querela;
- *sindacale*: è sempre volta a difendere il lavoratore da atteggiamenti o azioni che il datore di lavoro non dovrebbe avere, infatti, le due parti interessate da questa contrapposizione saranno sempre impari, in quanto la relazione sarà sempre di soggezione-potere. Questa critica è unica a essere incentrata sulla salvaguardia della condizione di chi la esprime.