



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO
SEZIONE LAVORO

In persona della Giudice dott.ssa Aurora Filicetti ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile del lavoro iscritta al n.5981/2022 R.G.L. promossa da:

G ass. avv.ti PAOLO BERTI, PAOLO BAGNASCO e FABIO
MUCCILLI

parte ricorrente

c o n t r o

I ass. avv. G

parte convenuta

Oggetto: sanzione disciplinare conservativa

MOTIVI DELLA DECISIONE

A **G** ha evocato in giudizio **I**, chiedendo all'adito tribunale di dichiarare illegittima e di annullare la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per tre mesi inflittagli con provvedimento prot. n. 2022/0096785 del 24/05/2022 e, per l'effetto, di condannare **I** al rimborso in proprio favore di tutte le somme eventualmente trattenute in esecuzione della predetta sanzione disciplinare oltre agli accessori di legge. In via subordinata il ricorrente ha domandato l'accertamento della sproporzionalità della sanzione impugnata, chiedendo al tribunale di convertire la stessa in sanzione pecuniaria.

Il ricorrente ha dedotto: di essere dipendente dell'**I** convenuta dal 27/12/1991 con qualifica di dirigente; di aver svolto dall'1/2/2017 al 31/1/2020 l'incarico dirigenziale di alta specializzazione avente ad oggetto principalmente il coordinamento delle verifiche per il "controllo requisiti strutturali e tecnologici attività sanitarie private Città di Torino", in relazione funzionale con il Dipartimento di Prevenzione; di avere altresì ricoperto, in



aggiunta a tale incarico, dall'1/6/2019 al 28/3/2021, il ruolo di Direttore dei Lavori dell'appalto relativo alla manutenzione ordinaria e straordinaria, edilizia ed impiantistica, dell' , assegnato, per la durata di due anni, alla società M S.r.l; di aver rassegnato le proprie dimissioni dall'incarico di direttore dei lavori dell'appalto in data 15/2/2021, restando in carica sino al 28/3/2021; che, con decorrenza dal 1/4/2021, il ruolo di Responsabile della Struttura Tecnico Area Ospedaliera, ricoperto dall'architetto , è passato all'ingegner L ; che, nel contesto dell'appalto per la manutenzione ordinaria e straordinaria dell' , il ruolo di Responsabile Unico del Procedimento (RUP) è stato ricoperto sino al 31/03/2020 dall'Arch. e, con decorrenza dall'1/04/2020, dall'Ing. L , la quale a seguito delle proprie dimissioni era subentrata anche nel ruolo di direttore dei lavori; di essere stato assegnato con decorrenza dal 15/11/2021 alla Struttura Complessa Acquisti per lo svolgimento di un nuovo incarico dirigenziale professionale di alta specializzazione e di alta complessità della durata di cinque anni; che convenuta in data 20/1/2021 gli trasmetteva una lettera di contestazione disciplinare che si basava sulla segnalazione del 7/12/2021 effettuata dalla Direzione Amministrativa; che, a conclusione del procedimento disciplinare, l'UPD, con provvedimento prot. n. 2022/0094418 del 19/05/2022, notificato a mezzo pec in pari data, gli comminava la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per mesi 3, da eseguirsi dall'1/10/2022 al 31/12/2022.

Il ricorrente, premessi i fatti sopra riportati, ha sollevato numerose contestazioni con riguardo al procedimento disciplinare per cui è causa: la tardività della contestazione disciplinare, la violazione del proprio diritto di difesa, l'irrilevanza disciplinare dei fatti posti a base della sanzione e, da ultimo, la sproporzione della sanzione medesima.

Si è costituita in giudizio l' , chiedendo il rigetto delle domande proposte dal ricorrente in quanto infondate in fatto e in diritto.

Posto che, come in precedenza accennato, il ricorrente ha lamentato l'illegittimità della sanzione irrogatagli per violazione del termine di cui all'articolo 7 comma 2 lett. d) del regolamento disciplinare, secondo cui l'UPD deve contestare per iscritto l'addebito al dipendente entro 30 giorni decorrenti dalla segnalazione del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, risulta indispensabile riportare le disposizioni che regolamentano tale fase del procedimento disciplinare che, nel suo



complesso, è così articolato: fase predisciplinare di acquisizione della notizia di illecito, di verifica e di controllo, contestazione dell'addebito, istruttoria in contraddittorio con il dipendente incolpato, adozione della sanzione e conclusione del procedimento disciplinare.

Ebbene, come previsto dall'articolo 7 comma 1 del Regolamento in materia di responsabilità e procedimento disciplinare per il personale dirigente (doc. 30 di parte ricorrente), *"il procedimento disciplinare a carico del personale dirigente con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o, per quanto compatibile, a tempo determinato, si svolge secondo le disposizioni dell'art. 55 bis, comma 4 del dlgs 165 2001 così come modificato dall'art. 13 comma 1 lett. d) del dlgs 75/2017"*, a mente del quale nella sua attuale formulazione : *"Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, per le infrazioni per le quali è 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[...]".*

Il termine per la contestazione dell'addebito deve considerarsi perentorio, al pari del termine per la conclusione del procedimento, come previsto dall'art. 55 bis comma 9 ter del dlgs 165/2001 e dall'art. 7 lett. i) del regolamento disciplinare, a mente del quale *"la violazione dei termini di avvio e di conclusione del procedimento comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare"*.

La contestazione dell'addebito è l'atto, indefettibile a pena di nullità (salvo che per il rimprovero verbale), con cui viene instaurato il contraddittorio con il dipendente incolpato e che segna formalmente l'inizio del procedimento disciplinare vero proprio, al quale sono estranee le antecedenti fasi di segnalazione all'UPD e di indagini preliminari.

Le sopra riportate disposizioni in materia di termini per l'avvio del procedimento disciplinare nel pubblico impiego, in linea teorica chiare e di semplice interpretazione, comportano problematiche applicative di non poco momento, allorché si tratta di



individuare il *dies a quo*, dal quale decorre il termine di 30 giorni per effettuare la contestazione disciplinare.

Mentre, infatti, nell'impiego privato il concetto di immediatezza della contestazione deve intendersi in senso ragionevolmente elastico e quindi tenendo conto delle circostanze del caso concreto, nell'impiego pubblico il predetto concetto è stato concretizzato nel termine perentorio di 30 giorni.

La decorrenza dei 30 giorni deve essere ancorata alla "conoscenza piena" dell'illecito disciplinare da parte dell'UPD, da ricollegarsi, tuttavia, non già alla assoluta certezza dei fatti ma al ragionevole riscontro dei medesimi; il predetto termine, inoltre, come in più occasioni statuito dalla Cassazione, certamente non decorre a fronte di una notizia che, per la sua genericità, non consenta la formulazione dell'incolpazione, richiedendo accertamenti preliminari volti ad acquisire i dati necessari per circostanziare l'addebito (cfr. Cass. n. 9313/2021 e n. 7134/2017).

La trasmissione all'UPD di informazioni rilevanti ai fini dell'avvio del procedimento disciplinare, in concreto, può avvenire attraverso variegate forme e modalità (la segnalazione anonima, la lettera autografa, la nota protocollata, il rapporto di servizio, la denuncia del cosiddetto whistleblower ecc.), le quali, tuttavia, non hanno la medesima rilevanza, in quanto alcune possono costituire soltanto lo spunto per avviare indagini e ispezioni disciplinari, mentre altre hanno valore di vera e propria segnalazione qualificata che consente l'immediata formalizzazione degli addebiti.

E' evidente, infatti, che una mera segnalazione generica, non circostanziata e priva dei minimali riscontri in ordine alla rilevanza disciplinare dei comportamenti non è idonea a far decorrere il termine di 30 giorni per la contestazione, richiedendo attività ulteriori necessarie ad acquisire la piena conoscenza del fatto (come, ad esempio, richieste di chiarimenti al lavoratore, a colleghi, a terzi o ad altre amministrazioni, ispezioni, controlli ecc.).

Al contrario, se la notizia perviene all'UPD da fonte qualificata (ad esempio, dal capostruttura o da altro ufficio dell'ente) ed è completa di tutti gli elementi idonei a consentire all'ufficio una completa e autonoma valutazione del fatto e a formulare una puntuale contestazione disciplinare senza bisogno di altre attività di indagine, il termine di 30 giorni comincia a decorrere dalla data di trasmissione dell'informativa all'UPD.

Orbene, nel caso di specie, al fine di individuare, alla luce dei sopra esposti principi, la data di decorrenza del termine di 30 giorni per effettuare la contestazione disciplinare,



preliminarmente occorre ricostruire i fatti, peraltro non contestati e in ogni caso documentali, che hanno preceduto l'avvio del procedimento disciplinare a carico del ricorrente.

Con nota 7/12/2021 prot. 334675 (doc. 28 di parte convenuta), il Direttore Generale, il Direttore Amministrativo ed il Direttore della S.C. Amministrazione del Personale e Legale dell' [redacted] inoltravano, via e-mail, all'UPD una lettera di segnalazione concernente una comunicazione effettuata in data 17/11/2021 dall'ingegner A G [redacted] alla società appaltatrice M [redacted] srl.

La nota del 7/12/2021, come si ricava dal suo preambolo, era stata redatta sulla base della nota dell'1/12/2021 prot. 328290 (doc. 27 di parte convenuta) con la quale l'ingegner

L [redacted], Direttore della S.C. Tecnico Area Ospedaliera, al fine della valutazione della condotta del ricorrente, aveva trasmesso al Direttore Generale e al Direttore Amministrativo dell' [redacted] la seguente documentazione: la nota 05.02.2021 prot. 32301 con la quale era stata comunicata all'ing. G [redacted] la sua assegnazione alla S.C. Acquisti (doc. 4 di parte convenuta); la nota 31.03.2021 prot. 112671 con la quale l'ing. G [redacted] si era dimesso dall'incarico di Direttore dei lavori (doc. 17 di parte convenuta); la nota 17.11.2021 prot. 314167 con la quale l'ing. G [redacted] aveva comunicato alla M [redacted] S.r.l. le proprie deduzioni sulle riserve formulate il 02.11.2021 e il relativo report di trasmissione (doc. 25 di parte convenuta); la nota 17.11.2021 prot. 314305 con le deduzioni dell'ingegner L [redacted] sulle suddette riserve della M [redacted] S.r.l. (doc. 24 di parte convenuta); la nota 19.11.2021 prot. 19.11.201 inviata alla M [redacted] S.r.l. dall'ingegner L [redacted] e dal Direttore Generale dell' [redacted] (doc. 26 di parte convenuta).

Preso visione della documentazione trasmessa in data 1/12/2021 dall'ingegner I [redacted] L [redacted], il Direttore Generale, il Direttore Amministrativo ed il Direttore della S.C. Amministrazione del Personale e Legale dell' [redacted], nella segnalazione all'UPD del 7/12/2021, per circostanziare la condotta ascritta al ricorrente, precisavano quanto segue: con determinazione dirigenziale della S.C. Tecnico Area Ospedaliera del 25/3/2019, alla ditta M [redacted] srl era stato aggiudicato l'appalto relativo alla manutenzione ordinaria programmata ed emergente presso il presidio ospedaliero [redacted]; il ruolo di responsabile del procedimento era stato affidato al direttore della Struttura Complessa, ingegner L [redacted], subentrata all'architetto [redacted], in data 1/4/2020; l'incarico di direzione dei lavori di tale appalto era stato ricoperto



dall'ingegner A[redacted] G[redacted] sino al 28/3/2021, data delle sue dimissioni; in data 29/3/2021, nell'incarico di direttore dei lavori era subentrata l'ingegner L[redacted] la quale nei mesi di maggio e giugno 2021, in contraddittorio con la società appaltatrice, aveva operato verifiche da cui emergevano correzioni (detrazioni) per un totale di euro 109.095,47 da effettuare sugli stati di avanzamento lavori (SAL) dal n. 26 al n. 33 emessi dall'ingegner G[redacted] nella sua qualità di direttore dei lavori; nel mese di ottobre 2021 la società appaltatrice aveva promosso una vertenza contro [redacted] per ottenere il pagamento del corrispettivo contrattuale riguardante i SAL da n. 30 a n. 33; tale vertenza era stata definita in via transattiva con la scrittura del 14/10/2021; in tal accordo transattivo si dava atto che la sospensione del pagamento del corrispettivo dell'appalto era dovuta alla mancata trasmissione da parte dell'appaltatore delle fatture quietanzate dei subappaltatori, che l'[redacted] si riservava di effettuare sul SAL n. 34 le opportune detrazioni per le correzioni da effettuare sulla contabilità dei lavori riferite ai SAL da n. 26 a n. 33 emessi dal ricorrente e che rimanevano impregiudicate le reciproche posizioni rispetto alle riserve già iscritte dalla società appaltatrice nei documenti contabili quantificate in euro 460.540,08; l'ingegner G[redacted], venuto a conoscenza del contenuto dell'accordo transattivo del 14/10/2021, in data 21/10/2021 e in data 26/10/2021 aveva inviato al Direttore Amministrativo e al direttore della S.C. Amministrazione del Personale e Legale dell'[redacted] due note nelle quali precisava che le sue dimissioni erano dovute ai ritardi dell'ingegner L[redacted] nell'emissione dei certificati di pagamento relativi ai propri SAL, che era a causa di tali ritardi che l'appaltatrice aveva cominciato a iscrivere numerose riserve nella contabilità dell'appalto, che era illegittimo il cumulo in capo alla stessa persona delle funzioni di responsabile unico del procedimento e di direttore dei lavori e che i propri SAL erano corretti; in data 17/11/2021 l'ingegner G[redacted], ancorché cessato dall'incarico di direttore dei lavori, aveva inoltrato via pec alla società appaltatrice M[redacted] srl le proprie deduzioni sulle richieste dell'appaltatore aventi ad oggetto le riserve da n. 29 a n. 102; tale comunicazione, in cui l'ingegner G[redacted] si era qualificato "direttore dei lavori (per l'esecuzione del contratto sino al 28/3/2021)", era stata inviata alla controparte contrattuale all'insaputa dell'ingegner L[redacted], RUP e direttore dei lavori in carica; l'ingegner G[redacted] aveva comunicato alla controparte contrattuale dell'[redacted] di ritenere infondate le correzioni contabili effettuate dal nuovo direttore dei lavori, evidenziando nel dettaglio tutte le motivazioni tecniche a sostegno di tale tesi; l'ingegner L[redacted], a sua volta, in data 17/11/2021, ignara della



comunicazione effettuata alla società appaltatrice da parte dell'ingegner G , aveva inoltrato le proprie deduzioni alla società e, una volta venuta a conoscenza delle deduzioni dell'ingegner G , le aveva formalmente disconosciute, con nota del 19/11/2021, sottoscritta anche dal Direttore G , precisando che le uniche deduzioni da tenere in considerazione erano le proprie.

I redattori della lettera di segnalazione disciplinare, dopo aver riportato le predette circostanze di fatto apprese dalla documentazione trasmessa dall'ingegner

L , effettuavano la seguente valutazione della condotta ascritta al ricorrente: "*si ritiene, per quanto sopra esposto, che la condotta del dirigente evidenzi gravissimi profili di responsabilità disciplinare, in particolare per quanto attiene alla violazione dell'obbligo di fedeltà-art. 2105 cc-per avere comunicato alla controparte contrattuale argomentazioni potenzialmente pregiudizievoli per l' (nell'ambito della vertenza non ancora conclusa), nonché arrecato un grave vulnus alla propria credibilità ed onorabilità*".

Alla segnalazione del 7/12/2021 prot. 334675 (doc. 28 di parte ricorrente) erano allegate la relazione del 17.11.2021 prot. 314167 con la quale l'ing. G aveva comunicato alla M S.r.l. le proprie deduzioni sulle riserve da essa iscritte sul S.A.L. n. 34 e la relazione dell'ing. L del 17.11.2021 contenente le deduzioni del direttore dei lavori in carica sulle richieste della M S.r.l.

Con nota del 13/12/2021 prot. 339514 il Presidente dell'U.P.D. chiedeva al Direttore Amministrativo de l'invio di "tutta la documentazione" menzionata nella citata nota 07.12.2021 prot. 334675 ed anche, se in essa non compresi, dei seguenti documenti: "*1. relazione specifica, sotto il profilo legale, recante la ricostruzione della vicenda transattiva, con l'indicazione puntuale dei tempi e degli attori intervenuti; 2. atto di dimissioni dell'Ing. G da Direttore dei Lavori; 3. Atto di subentro dell'ing. L in qualità di Direttore dei Lavori; 4. Riepilogo delle liquidazioni susseguenti all'accordo transattivo, con specifico riferimento ai singoli S.A.L.; 5. Attestazione di trasmissione ed avvenuta consegna alla Impresa M S.r.l. a mezzo P.E.C. della comunicazione Prot. n. 314167/2021 del 17.11.2021 da parte dell'Ing. G ; 6. note inviate dall'Ing. A G alla S.C. Amministrazione del Personale e Legale in data 21.10.2021 e 26.10.2021; 7. nota Prot. 317032/2021 del 19.11.2021*".

L'UPD in data 21/12/2021 riceveva dalla S.C. Amministrazione del Personale e Legale la documentazione richiesta (doc. 30 di parte convenuta) e in data 20/1/2022 deliberava di



avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'ing. G (doc. 32 di parte convenuta) e con la nota 29880 (doc. 32 bis di parte convenuta) gli contestava gli addebiti convocandolo a difesa.

Nella lettera di contestazione degli addebiti l'UPD ascriveva al ricorrente il seguente comportamento ritenuto lesivo dell'obbligo di fedeltà: *"in data 17/11/2021 la S.V. ha inviato la nota prot. 314167 del 17/11/2021 dall'indirizzo pec @.it su carta intestata dell., nella quale Lei evidenzia, tra l'altro, le Sue deduzioni sulle riserve iscritte sul Sal n. 34, rilasciato però dal Direttore dei lavori a Lei subentrato (Ing. L.); - tale nota è stata inviata alla Ditta M srl (@pec.it), controparte contrattuale dell.; - la nota è stata da Lei inviata, senza preventivamente informare la Direzione o quantomeno il proprio Settore, tanto è vero che il 19/11/2021 l'Ing. L e il dott. disconoscevano formalmente quanto da Lei inoltrato; - tale comunicazione non era ascrivibile alla Sua qualifica di Direttore dei lavori. Infatti la S.V. il 17/11/2021 non aveva più alcun titolo per inoltrare comunicazioni alla Ditta appaltatrice, avendo rassegnato le dimissioni dall'incarico di Direttore dei Lavori a far data dal 29/03/2021; - la S.V. era a conoscenza della vertenza, peraltro non ancora conclusa, tra e la Ditta appaltatrice. Tali fatti e comportamenti, compiutamente descritti nella documentazione pervenuta in data 07/12/2021 e in data 21/12/2021 e che si richiama integralmente a far parte integrante della contestazione degli addebiti, assumono autonoma rilevanza disciplinare[...]".*

L'illecito disciplinare contestato al ricorrente dall'UPD nella predetta nota del 20/1/2022 appare identico a quello descritto nella segnalazione del 07/12/2021 prot. 334675 proveniente dal Direttore Generale, dal Direttore Amministrativo e dal Direttore della S.C. Amministrazione del Personale e Legale del

La documentazione, di cui l'UPD ha richiesto la produzione in data 13/12/2021, diversamente da quanto sostenuto di convenuta, non serviva affatto a circostanziare ulteriormente l'addebito, già descritto in tutti i suoi aspetti nella notizia di infrazione del 7/12/2021, la quale, peraltro, era una segnalazione qualificata, provenendo dai vertici dell'amministrazione (Direttore Generale, Direttore Amministrativo e Direttore del Personale) ed era stata altresì redatta non già sulla base di una mera segnalazione priva di riscontri proveniente dall'ingegner L, Direttore della S.C. Tecnico Area



Ospedaliera, bensì sulla base di tutti i documenti da quest'ultima trasmessi per consentire la valutazione del comportamento del dirigente e del contesto nel quale si era realizzato.

Come in precedenza rilevato, infatti, il Direttore Generale, il Direttore Amministrativo e il Direttore del Personale, nella segnalazione inoltrata all'UPD il 7/12/2021, non solo avevano descritto con precisione il comportamento ascritto all'ingegner G , ma, sulla base della documentazione loro trasmessa dall'ingegner L , avevano altresì ricostruito il contesto nel quale l'illecito si era realizzato.

L'UPD, pertanto, alla data del 7/12/2021, avendo ricevuto una segnalazione disciplinare qualificata, dettagliata e circostanziata, aveva appreso tutti i dati indispensabili per effettuare la propria valutazione e per formulare un'incolpazione a sua volta precisa e circostanziata.

L'UPD, in particolare, in data 7/12/2021 disponeva dei seguenti dati poi riportati nella lettera di contestazione disciplinare: il fatto che il ricorrente in data 17/11/2021 avesse inoltrato via pec alla società appaltatrice M srl le proprie deduzioni sulle riserve iscritte su un SAL rilasciato dal nuovo direttore dei lavori, senza previamente informare la direzione o il proprio settore; il contenuto delle deduzioni del ricorrente; il disconoscimento delle deduzioni del ricorrente ad opera dell'ingegner L e del direttore generale; il fatto che, al momento dell'invio delle deduzioni alla società appaltatrice, il ricorrente non rivestisse la qualifica di direttore dei lavori, essendosi dimesso dall'incarico a far data dal 28/3/2021; il subentro dell'ingegner L in data 29/3/2021 nel ruolo di direttore dei lavori; l'esistenza di una vertenza tra l' e la società appaltatrice; il contenuto dell'accordo transattivo concluso tra e l'appaltatrice M srl nel mese di ottobre 2021; il fatto che tale accordo evidenziasse il permanere della controversia tra le parti; il fatto che il ricorrente fosse a conoscenza dell'esistenza del contenzioso con la società appaltatrice e del contenuto della transazione del 14/10/2021, come dimostrato dalle note dal medesimo inviate in data 21/10/2021 e in data 26/10/2021.

L'approfondimento istruttorio, richiesto dall'UPD in data 13/12/2021, pertanto, era superfluo nella fase predisciplinare, in quanto i documenti trasmessigli in data 21/12/2021 avevano soltanto fornito la prova di circostanze di fatto accertate e descritte con precisione dai redattori della segnalazione del 7/12/2021.

Orbene, se è indubitabile che l'ufficio per i procedimenti disciplinari, una volta ricevuta la *notizia criminis*, possa trovarsi nella condizione di dover effettuare accertamenti



preistruttori ovvero propedeutici alla contestazione degli addebiti, altrettanto indubitabile è il fatto che la fase istruttoria vera e propria sia quella successiva alla formulazione dell'incolpazione: nella fase predisciplinare, infatti, l'UPD, ricevuta la notizia dell'infrazione, deve limitarsi ad effettuare gli approfondimenti e le valutazioni necessari a decidere se, come e quando incardinare il procedimento disciplinare. In altre parole, posto che l'azione disciplinare deve iniziare tempestivamente e senza ritardi ingiustificati rispetto al momento in cui l'amministrazione (*id est* l'UPD) viene a conoscenza dei fatti che assumono rilevanza disciplinare, gli accertamenti preliminari "a monte" della contestazione degli addebiti impediscono il decorso del termine perentorio di 30 giorni solo se diretti ad acquisire la cosiddetta "conoscenza piena" dei fatti di possibile valenza disciplinare per una puntuale e specifica contestazione degli addebiti, non già se diretti a raggiungere l'assoluta certezza degli accadimenti; tale, infatti, è lo scopo della successiva fase istruttoria, effettuata in contraddittorio con il dipendente incolpato, indispensabile per effettuare le valutazioni conclusive del procedimento disciplinare.

L'UPD, pertanto, nella fase propedeutica alla contestazione degli addebiti, deve valutare soltanto se, sulla base della segnalazione, l'illecito disciplinare sia stato descritto in maniera sufficientemente dettagliata e circostanziata e se appaia ragionevolmente sussistente.

Nel caso di specie, come già affermato, la segnalazione degli addebiti del 7/12/2021, per i soggetti da cui proveniva, per il suo contenuto e per i riscontri già effettuati dal Direttore Generale, dal Direttore Amministrativo e dal Direttore del Personale (i quali si ripetevano esaminato la corposa documentazione trasmessa in data 1/12/2021 dall'ingegner L.) era idonea a far decorrere il termine di 30 giorni per effettuare la contestazione degli addebiti.

Alla data del 20/1/2022, allorquando è stata trasmessa al ricorrente la lettera di contestazione degli addebiti e la convocazione a difesa, il predetto termine perentorio, pertanto, era già decorso e l' convenuta era decaduta dall'azione disciplinare, come previsto dall'art. 7 lett. I) del regolamento in materia di responsabilità e procedimento disciplinare per il personale dirigente e convenzionato.

In conclusione, per tutte le ragioni sin qui esposte, la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per tre mesi, irrogata al ricorrente con provvedimento n. 9/2022 del 6/5/2022 (doc. 38 di parte convenuta), deve essere dichiarata illegittima e, conseguentemente, deve essere annullata;



l'amministrazione convenuta, infine, deve essere condannata a restituire al ricorrente quanto al medesimo trattenuto in esecuzione del provvedimento disciplinare oggetto di causa.

In ragione della sua soccombenza l'/ deve essere condannata a rimborsare ad / Gr le spese di lite liquidate come da dispositivo in calce.

P.Q.M.

Visto l'art. 429 c.p.c.

disattesa ogni contraria domanda, eccezione e deduzione, accerta e dichiara l'illegittimità della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per tre mesi, irrogata al ricorrente con provvedimento n. 9/2022 del 6/5/2022, e, per l'effetto, la annulla e condanna l'amministrazione convenuta a restituire al ricorrente quanto al medesimo trattenuto in esecuzione della sanzione disciplinare;

condanna, infine, la convenuta a rimborsare al ricorrente le spese di lite, che liquida in euro 9590,1, comprensivi dell'aumento del 30% ex art. 4, comma 1 bis, del d.m. 55/2014, oltre al 15% per rimborso spese forfettario, Iva, Cpa e contributo unificato.

Visto l'art. 429 co.1 c.p.c., come mod. dal d.l.112/2008, indica in giorni 60 il termine per il deposito della motivazione.

Torino, 19 luglio 2023

La Giudice

Dr.ssa Aurora FILICETTI

