

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale Amministrativo Regionale per la Sicilia, Sezione II, ha pronunciato la seguente

N.1367 R.Sent. N.3237 R.Gen. ANNO 1997

SENTENZA

sul ricorso n. 3237/1997 R.G., proposto da V. G., rappresentato e difeso dall'Avv. Nunzio Pinelli, presso il cui studio in Palermo, Piazza Virgilio n. 4, è elettivamente domiciliato,

contro

- il Ministero di Grazia e Giustizia, in persona del Ministro in carica;
- il Consiglio dei Ministri, in persona Presidente in carica;
- il Ministro pro tempore per la Funzione Pubblica;

tutti rappresentati e difesi, come per legge, dall'Avvocatura distrettuale dello Stato di Palermo, domiciliataria,

- l'A.R.A.N, in persona del Presidente in carica, non costituitosi in giudizio;

per l'annullamento, previa sospensione,

"a) del D.D.G. 18/7/1997 col quale è stata inflitta al ricorrente la sanzione disciplinare del "licenziamento con preavviso" con decorrenza 1/12/1995, nonché di ogni altro atto connesso, presupposto o conseguente, ed in particolare,

b) occorrendo, dell'art. 25 del C.C.N.L. 16/5/1995 nella parte in cui disciplina la corrispondenza tra mancanze e sanzioni disciplinari".

Visto il ricorso con i relativi allegati;

Visto l'atto di costituzione in giudizio dell'Avvocatura dello Stato per l'Amministrazione intimata, e le relative difese;

Visti gli atti tutti della causa;

Designato relatore il Cons. Calogero Ferlisi;

Uditi, alla pubblica udienza del 26 aprile 2001, l'Avv. N. Pinelli per il ricorrente e l'Avv. dello Stato Gianfranco Pignatone per l'Amministrazione resistente;

Ritenuto in fatto e considerato in diritto:

FATTO

1. Con ricorso ritualmente notificato il 12 settembre 1997, depositato il giorno 19 successivo, il Sig. V. G., infermiere professionale dell'Amministrazione penitenziaria, premette:

- con atto 26/4/1997, notificatogli il successivo giorno 30, il Direttore dell'Ufficio del Personale gli contestava "... l'infrazione di cui allo art. 25, comma 5, lett. e), del C.C.N.L. (sottoscritto il 16.5.1995, pubbl. nella Gazz. Uff. Rep. il 30.5.1995, N.d.R.) in quanto era stata emessa a suo carico sentenza di condanna definitiva per illegale detenzione e per cessione, nell'anno 1991, di sostanza stupefacente del tipo hashish", proponendo la sanzione del licenziamento senza preavviso;
- "a seguito di rituale convocazione, il ricorrente veniva sentito e depositava memoria difensiva con la quale deduceva quattro motivi:

I) violazione dell'art. 24, comma 2, del C.C.N.L. per improcedibilità o inammissibilità dell'azione disciplinare" per decorrenza del termine di 20 giorni "ultimativo e perentorio per la contestazione dell'addebito";

II) falsa applicazione dell'art. 25, comma 5, lett. e) del C.C.N.L.;

III) violazione, sotto altro profilo, dell'art. 25, comma 5, C.C.N.L.; travisamento dei presupposti; violazione e falsa applicazione dei criteri generali ex art. 25, comma 1, C.C.N.L. ed in particolare del principio di gradualità delle sanzioni; illogicità manifesta e contraddittorietà;

IV) nella specie non si sarebbe tenuto conto della "tenue gravità" dei fatti rispetto ai quali si sarebbe dovuto applicare il comma 9 dell'art. 25 del C.C.N.L., ovvero, "al massimo la sanzione di cui al n. 3 dell'art. 25 (sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni)".

Concludeva, in quella sede, chiedendo che gli fosse irrogata "una sanzione tra quelle previste sino al comma 3 dell'art. 25".

2. Poiché, viceversa, gli è stata inflitta la sanzione del "licenziamento con preavviso", l'interessato impugna, ora, i provvedimenti di cui in epigrafe, chiedendone l'annullamento, vinte le spese, sia riproponendo i medesimi quattro motivi di doglianza a suo tempo dedotti in sede amministrativa, sia deducendo "ex novo":

V) violazione e falsa applicazione degli artt. 24 e 25 del C.C.N.L.; travisamento dei presupposti; manifesta illogicità e contraddittorietà della motivazione; eccesso di potere per sviamento.

Il sistema delle sanzioni, "scandito in termini di assoluta rigidità (...) delimita l'ambito di esercizio del potere disciplinare e non consente affatto di creare ulteriori sinallagmi fatto-sanzione diversi da quelli scanditi, nel caso di specie, ai commi 2, 3, 4 e 5 dell'art. 25 (fatta salva l'ipotesi residuale di cui al comma 9, da regolare alla luce dei criteri di cui al comma 1 e dei doveri ex art. 23)".

Nella specie, la sanzione impugnata, pur muovendo dalla premessa che l'applicazione del criterio di equità e proporzionalità all'addebito contestato dovesse comportare l'applicazione di una sanzione inferiore a quella proposta in sede di contestazione, ignorerebbe "... la rigidità del sistema applicando ad un fatto tipicamente sanzionato la sanzione tipica di fattispecie diversa", dato che il "licenziamento con preavviso" sarebbe applicabile all'ipotesi di condanna per delitto diverso e commesso fuori del servizio.

La sanzione impugnata sarebbe, altresì, "... fortemente contraddittoria giacché, da un canto, viene ritenuta sproporzionata la sanzione tipica connessa al fatto contestato e, d'altro canto, tale proporzione si pretende di restaurare mediante utilizzo di sanzione prevista per fatto tipico diverso, con il che l'esercizio del potere risulta sicuramente sviato".

VI) Manifesta illogicità e contraddittorietà; violazione del principio generale di gradualità e proporzionalità.

In ogni caso, la stessa regolamentazione "contrattuale" delle sanzioni "... sarebbe "... cervellotica e manifestamente iniqua" dato che la "scansione delle sanzioni" non aderirebbe "... in nulla al conclamato e premesso principio di gradualità e proporzionalità, apparendo ... del tutto irrazionale la mancata previsione di una sanzione intermedia tra la sospensione per giorni 10 ed il licenziamento"; sicché il licenziamento oggetto del ricorso "sarebbe la conseguenza manifesta di tale incongruenza".

VII) Travisamento dei presupposti Illogicità manifesta; difetto di motivazione.

Le proposizioni motivate di cui ai nn. 3, 4, 5, 6 (e susseguenti "considerato") del provvedimento impugnato non sarebbero "... né coerenti né esaustive, risolvendosi in una serie di affermazioni apodittiche ed indimostrate che possono ben essere sintetizzate nella pretesa finale che la gravità del fatto commesso appaia "fuori discussione" (e, dunque, non debba essere in alcun modo dimostrata)".

3. Si è costituita in giudizio, per resistere al ricorso, l'Amministrazione intimata, che, con rituale memoria difensiva, contesta le addotte censure chiedendo la reiezione del ricorso con ogni conseguente statuizione sulle spese.

4. Con ordinanza collegiale n. 2196 del 10 ottobre 1997 è stata respinta l'istanza di sospensione del provvedimento impugnato.

5. Alla pubblica udienza del 26 aprile 2001, presenti i difensori delle parti - che si sono riportati agli scritti difensivi insistendo nelle relative conclusioni - la causa è stata posta in decisione.

#### DIRITTO

1. L'odierno ricorrente, infermiere professionale dell'Amministrazione penitenziaria, è stato condannato, con sentenza divenuta irrevocabile il 21 febbraio 1997, per il reato di cui all'art. 73, c. 5, D.P.R. 309/1990 ("Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza"). In particolare, è stato riconosciuto colpevole di aver detenuto illegalmente, nel corso del 1991, di avere assunto e di avere ceduto sostanze stupefacenti del tipo hashish.

In relazione a ciò la P.A. ha attivato il procedimento disciplinare, in esito al quale, valutate e respinte le difese prodotte dall'incolpato, ha ritenuto di infliggere a quest'ultimo la sanzione del licenziamento con preavviso di cui all'art. 24, comma 1, lett. e) del C.C.N.L. approvato con Provv. Pres. Cons. Ministri 3.3.1995 (in G.U.R.I. 30.5.1995, n. 63, Suppl. Ord.).

Tale fonte, invero, dopo avere indicato, all'art. 23, quali siano i "doveri del dipendente" ("instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini", diligente collaborazione con osservanza delle "norme del presente contratto"; buoni "rapporti con il cittadino", rispetto dell'attendere l'orario di lavoro, "condotta uniformata a principi di correttezza" ed astensione "da comportamenti lesivi della dignità della persona", ecc.), regola, all'art. 24, la materia delle "sanzioni e procedure disciplinari" (cfr. la rubrica dell'art. cit.) come segue:

"1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell'articolo 23 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

"a) rimprovero verbale;

"b) rimprovero scritto (censura);

"c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;

"d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni;

"e) licenziamento con preavviso;

"f) licenziamento senza preavviso.

"2. L'Amministrazione, fatta eccezione per il rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e, comunque, non oltre 20 giorni da quando l'ufficio istruttore secondo l'ordinamento dell'amministrazione, è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato.

"3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

"4. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, ai sensi dell'articolo 59, comma 4, del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (39), il responsabile della struttura in cui il dipendente

lavora, ai sensi di quanto previsto al comma 2, segnala entro dieci giorni all'ufficio competente, a norma del citato art. 59, comma 4, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

"5. Al dipendente o, su sua espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

"6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

"7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 25, nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 25. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

"8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

"9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

"10. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 59 del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29".

A suo volta all'art. 25 ("codice disciplinare") così dispone:

"1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 59 del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, sono fissati i seguenti criteri generali:

"a) Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati anche in relazione:

"- alla intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;

"- al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

"- all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;

"- alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

"- al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro;

"- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;

"- al comportamento verso gli utenti;

"b) Al lavoratore che abbia commesso mancanze della stessa natura già sanzionate nel biennio di riferimento, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità prevista nell'ambito del medesimo comma;

"c) Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

"2. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica al dipendente per:

"- inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;

"- condotta non conforme a principi di correttezza verso altri dipendenti o nei confronti del pubblico;

"- negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;

"- inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro nel caso in cui non ne sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Amministrazione o di terzi;

"- rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della L. 20 maggio 1970, n. 300 (41);

"- insufficiente rendimento.

"L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal Bilancio dell'Amministrazione e destinato ad attività sociali.

"3. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica per:

"- recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa oppure quando le mancanze previste nel comma 2 presentino caratteri di particolare gravità;

"- assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

"- ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;

"- svolgimento di attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;

"- rifiuto di testimonianza oppure per testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;

"- minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

"- manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, nel rispetto della libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della L. 20 maggio 1970, n. 300 (42);

"- atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

"- qualsiasi comportamento da cui sia derivato grave danno all'Amministrazione o a terzi.

"4. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

"- recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste nel comma 3, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;

"- occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati, quando in relazione alla posizione rivestita abbia un obbligo di vigilanza o controllo;

"- rifiuto espresso del trasferimento disposto per esigenze di servizio;

"- assenza arbitraria ed ingiustificata dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi;

"- persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

"- condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

"5. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

"a) commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale per i quali sia fatto obbligo di denuncia;

"b) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

"c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;

"d) commissione, in genere, di fatti o atti dolosi, non ricompresi nella lettera a), anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

"e) condanna passata in giudicato:

"1) per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge, 19 marzo 1990, n. 55, modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16;

"2) quando alla condanna consegua, comunque, l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

"6. Nel caso previsto dalla lettera a) del comma 5, l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

"7. Al di fuori dei casi previsti nel comma 6, quando l'amministrazione venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

"8. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi dei commi 6 e 7 è riattivo entro 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva.

"9. Le mancanze non espressamente previste nella presente elencazione sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai doveri dei lavoratori di cui all'articolo 23 e, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

"10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre".

2. Col primo motivo (violazione dell'art. 24, comma 2, del C.C.N.L. per improcedibilità o inammissibilità dell'azione disciplinare), il ricorrente ripropone la prima doglianza a suo tempo dedotta in sede di procedimento disciplinare, assumendo la intervenuta decorrenza del termine di 20 giorni "ultimativo e perentorio per la contestazione dell'addebito". In particolare, poiché la sentenza definitiva di condanna del ricorrente sarebbe pervenuta all'Amministrazione il 7.4.1997, il termine decadenziale andava a scadere il 27.4.1997. La contestazione dell'addebito, sebbene datata 26.4.1997, è pervenuta alla sede di Alessandria il giorno 29 successivo e quindi trasmessa al ricorrente il giorno 30 seguente; e trattandosi di atto ricettizio tale ultima data si collocherebbe oltre il termine di scadenza di cui sopra.

L'assunto è infondato in quanto, come esattamente dedotto dall'Amministrazione, nel motivare il provvedimento impugnato, nella fattispecie si trattava di fatti accertati con sentenza penale di

condanna, onde andava applicato l'art. 9 della L. 19/1990, che, in via generale, impone l'inizio del procedimento disciplinare nel termine di 180 giorni dal momento in cui la P.A. sia venuta a conoscenza della conclusione del procedimento penale.

Ed argomento in tal senso può ben trarsi, peraltro anche dal comma 8 dell'art. 25 del C.C.N.L. citato, che, in caso di procedimento disciplinare sospeso ai sensi dei commi 6 e 7 dello stesso articolo, ne dispone la riattivazione "entro 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva".

Non senza rilevare, infine, che secondo un recente orientamento giurisprudenziale (Cons. St., Sez. VI, 17/2/2000, n. 901), dopo la privatizzazione del rapporto d'impiego i termini stabiliti in sede contrattuale circa il procedimento disciplinare (e nel caso oggi in esame trattasi, come si è visto, di applicazione di norma pattizia) vanno individuati, agli effetti decadenziali, in quelli aventi rilevanza sostanziale ed afferenti alle garanzie procedimentali, onde a differenza dei termini per la conclusione del procedimento disciplinare, quelli relativi alla segnalazione all'ufficio, alla contestazione degli addebiti e alla comunicazione all'interessato non hanno natura perentoria, in quanto alla loro inosservanza non si collega, con pari evidenza rispetto al primo, un effetto lesivo delle necessarie garanzie procedimentali.

3. Col secondo motivo (falsa applicazione dell'art. 25, comma 5, lett. e) del C.C.N.L.), il ricorrente assume che la comminatoria della risoluzione del rapporto di lavoro sarebbe prevista "con esclusivo riferimento alle fattispecie della produzione o del traffico di sostanze stupefacenti", mentre la "detenzione e cessione" (cui si riferisce la condanna del ricorrente) sono "menzionate nel prosieguo della medesima norma con esclusivo riferimento alle armi, munizioni o materie esplodenti".

Anche tale prospettazione, pur esatta nel suo assunto di fatto, dev'essere respinta in quanto, non rientrando la condanna del ricorrente (ex art. 73, c.5., del D.P.R. 309/1990 - cfr. in atti lo stralcio della sent. del GIP presso il Tribunale di Genova del 4.1.1996 -) in alcuna delle ipotesi espressamente previste nel detto C.C.N.L., si è reso applicabile il comma 9 dell'art. 25 di tale Contratto, il quale, per "le mancanze non espressamente previste nella presente elencazione", richiama del tutto genericamente "i criteri di cui al comma 1", con "... riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai doveri dei lavoratori di cui all'articolo 23 e, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti".

Ad avviso del Collegio, tale disposizione, nel richiamare genericamente il rispetto dei doveri di correttezza di cui all'art. 23, rende implicitamente valutabili, in sede disciplinare (ed al di là delle situazioni tipiche contemplate nell'art. 25, commi da 1 a 5), tutti i fatti-reato che (non altrimenti tipizzati) incidano comunque negativamente sulla buona reputazione del dipendente e quindi sull'immagine e sul buon nome dell'Amministrazione; sicché, nel caso in esame, l'Amministrazione godeva di un'ampia discrezionalità:

- sia nel valutare i fatti addebitati al dipendente;

sia nell'applicare una "giusta" sanzione (il che lo stesso ricorrente sembra riconoscere quando dopo avere citato il "sistema delle sanzioni" tipizzate di cui ai commi 2, 3, 4 e 5 dell'art. 25, accenna ad una "ipotesi residuale di cui al comma 9, da regolare alla luce dei criteri di cui al comma 1 e dei doveri ex art. 23 ") tra quelle previste dall'art. 24 del Contratto citato.

Ciò posto, ne segue che il "metro" per valutare la legittimità dell'uso di detta discrezionalità (nella provvedimento sanzionatorio impugnato espressamente si legge che lo stesso è stato adottato secondo "criterio di equità e proporzionalità") non è tanto il raffronto con le sanzioni tipizzate (che in ricorso si assumono violate), quanto quello (minimo) dell'eccesso di potere per palese irrazionalità o assoluta carenza di motivazione (cfr. ex multis, Cons. St., Sez. VI, 29/9/1999, n. 1289): limiti, questi, che nella specie non sembrano siano stati oltrepassati, tanto in relazione alla obiettiva gravità del reato addebitato al ricorrente, quanto in relazione alla sanzione riservata alla generica ipotesi di cui al comma 4 dell'art. 25 di "condanna passata in giudicato per un delitto che,

commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità".

Per non dire, poi, che, a procedere nei termini puramente formali entro cui si colloca l'argomentare del ricorrente (e quindi seguire la graduatoria e le fattispecie espressamente sanzionate dall'art. 25), la fattispecie in esame avrebbe potuto anche implicare, non tanto una delle sanzioni minori cui fa riferimento lo stesso ricorrente (quelle dai commi da 1 a 3), quanto, invece, la maggiore tra le sanzioni ivi previste, ossia il "licenziamento senza preavviso" che il comma 5 prevede, con formula amplissima, per la:

"a) commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale per i quali sia fatto obbligo di denuncia;

"(...)";

"d) commissione, in genere, di fatti o atti dolosi, non ricompresi nella lettera a), anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

Ed è lo stesso ricorrente che accenna a tale più grave sanzione allorché nel quinto motivo di gravame (di cui infra) accenna al fatto che l'Amministrazione avendo "ritenuto sproporzionata la sanzione tipica connessa al fatto contestato" avrebbe applicato una sanzione minore.

Ma in tal caso, il provvedimento impugnato dovrebbe ritenersi adottato allo scopo di non penalizzare eccessivamente il ricorrente, verosimilmente in relazione alla lievità del fatto di reato ritenuta in sede penale (il GIP, nel dispositivo di condanna di cui alla sentenza sopra richiamata, ha applicato l'art. 73, c.5, D.P.R. 309/90, che contempla appunto l'ipotesi del reato di "lieve entità"), e quindi, sotto tale profilo, non impugnabile per palese difetto di interesse.

4. Col terzo motivo (violazione, sotto altro profilo, dell'art. 25, comma 5, C.C.N.L.; travisamento dei presupposti; violazione e falsa applicazione dei criteri generali ex art. 25, comma 1, C.C.N.L. ed in particolare del principio di gradualità delle sanzioni; illogicità manifesta e contraddittorietà) il ricorrente sostiene che:

- la sanzione proposta si baserebbe su una sorta "di automatismo tra condanna penale e licenziamento che verrebbe ... a reintrodurre - di fatto - quel principio della decadenza di diritto dall'impiego pubblico che è stato espunto dal nostro ordinamento giuridico", mentre l'Amministrazione avrebbe avuto "... l'obbligo di valutare i fatti nella loro oggettività al fine di una equilibrata irrogazione della pena";

"nel caso di specie, la gravità del fatto non è stata esclusa solamente in sede di accertamento giudiziale, ma è stata disconosciuta dalla stessa amministrazione in sede di valutazione di merito circa l'adozione di un provvedimento di sospensione facoltativa del dipendente a seguito di cessazione della sospensione obbligatoria", posto che, "... col provvedimento 31/5/1995 di revoca della sospensione obbligatoria si ritenne di non dover mantenere la sospensione in via facoltativa, e venne invece giudicato sufficiente ad assicurare l'interesse pubblico ed il prestigio della amministrazione l'adozione del trasferimento del deducente ad altra sede di servizio".

Anche tali prospettazioni appaiono non condivisibili in quanto:

- la stessa motivazione del provvedimento impugnato rende ragione del fatto che non vi è stato alcun automatismo sostanziale e che la sanzione è stata applicata con espresso richiamo, da un lato, alle sanzioni tipiche di cui all'art. 24 (lett. e) C.C.N.L., dall'altro, ed in mancanza di una espressa previsione circa il reato ascritto al ricorrente, in relazione all'ampia discrezionalità riconosciuta all'Amministrazione dal comma 9 dell'art. 25 cit.;

- a conferma della uniformità del giudizio espresso dall'Amministrazione, dallo stesso provvedimento impugnato si ricava che la sospensione facoltativa fu in un primo momento revocata perché il ricorrente non rivestiva la posizione di "indagato", ma la stessa fu immediatamente

ripristinata il 30.11.1995 "non appena l'Amministrazione venne a conoscenza della sentenza di condanna intervenuta in primo grado";

- la circostanza che il GIP, nel dispositivo di condanna di cui alla sentenza sopra richiamata, abbia applicato l'art. 73, c.5, D.P.R. 309/90, che contempla l'ipotesi del reato di "lieve entità", è rilevante ai fini in esame dato che: a) essa non varrebbe di per sé ad escludere la possibilità di un autonomo diverso apprezzamento dei fatti di reato da parte dell'Amministrazione, sotto il profilo disciplinare, distinti essendo i presupposti ed i fini della valutazione di gravità dei fatti ai fini penali ed ai fini disciplinari-amministrativi (sul fatto che l'Amministrazione, nel graduare l'entità della sanzione disciplinare in base all'illecito penale commesso, sia vincolata solo all'accertamento dell'illecito e non anche alla valutazione dei fatti, e che possa ben discostarsi da quella operata dal giudice penale, a causa dei diversi aspetti che lo stesso fatto può assumere nei due contesti, penale e disciplinare, cfr. Cons. St., Sez. V, 26/3/1999, n. 341); b) secondo la stessa prospettazione del ricorrente, la lieve entità del reato, riconosciuta in sede penale, sarebbe stata nella specie apprezzata dall'Amministrazione nel momento in cui avrebbe ritenuto di non applicare la sanzione tipica più grave (licenziamento senza preavviso) di cui al comma 5 dell'art. 25, (onde il già rilevato difetto di interesse del ricorrente a dedurre sul punto).

5. Col quarto motivo si sostiene che nella specie non si sarebbe tenuto conto della "tenue gravità" dei fatti, rispetto ai quali si sarebbe dovuto applicare il comma 9 dell'art. 25 del C.C.N.L., ovvero, "al massimo la sanzione di cui al n. 3 dell'art. 25 (sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni)".

Ma tale censura si appalesa inammissibile e generica dato che, proprio per l'acclarata applicabilità, nella specie, del comma 9 dell'art. 25 - cui pure si riferisce il ricorrente -, l'Amministrazione ben poteva (come già detto) sganciarsi dalle ipotesi tipiche contemplate espressamente nei precedenti commi dello stesso art. 25 ed applicare a sua prudente discrezione una qualsiasi delle sanzioni contemplate nell'art. 24.

Per il resto, la censura è da ritenersi inammissibile in quanto implicante valutazioni (sulla gravità intrinseca dei fatti accertati in sede penale) che esulano dal sindacato di legittimità.

6. Col quinto motivo (violazione e falsa applicazione degli artt. 24 e 25 del C.C.N.L., travisamento dei presupposti; manifesta illogicità e contraddittorietà della motivazione, eccesso di potere per sviamento), ossia il primo motivo che viene dedotto "ex novo" in sede giurisdizionale, il ricorrente assume che:

a) il provvedimento, proprio perché muove dalla premessa dell'applicazione del criterio di equità e proporzionalità all'addebito contestato, avrebbe dovuto "comportare l'applicazione di una sanzione inferiore a quella proposta in sede di contestazione";

b) nella fattispecie l'Amministrazione avrebbe "... sconvolto la rigidità del sistema applicando ad un fatto tipicamente sanzionato la sanzione tipica di fattispecie diversa", in quanto il licenziamento con preavviso sarebbe "... applicabile all'ipotesi di condanna per delitto, oltre che diverso, commesso fuori del servizio, ed è stata pertanto erroneamente comminata nel caso di specie";

c) in ogni caso la determinazione sarebbe ".. fortemente contraddittoria giacché, da un canto, viene ritenuta sproporzionata la sanzione tipica connessa al fatto contestato e, d'altro canto, tale proporzione si pretende di restaurare mediante utilizzo di sanzione prevista per fatto tipico diverso, con il che l'esercizio del potere risulta sicuramente sviato";

d) la sanzione sarebbe "... visibilmente sperequata ove si abbia riguardo alla circostanza che le sanzioni previste sino al comma 3 sono di entità assolutamente modesta".

Nessuno dei detti profili appare convincente e conducente, in quanto - occorre ribadirlo - la supposta rigidità e formalità delle fattispecie sanzionate è espressamente esclusa dalla normativa in questione, che, come sopra chiarito, in taluni casi demanda proprio all'Amministrazione di

apprezzare, in concreto, la rilevanza disciplinare dei fatti e quindi di irrogare una qualsiasi delle sanzioni contemplate nell'art. 24 del C.C.N.L.. Il che rende irrilevante l'addotta circostanza - in sé esatta - che il "licenziamento con preavviso" è sanzione tipicamente applicabile ad ipotesi diversa da quella in esame, dato che ciò non esclude, in forza del comma 9 dell'art. 25 cit., l'applicabilità della medesima sanzione ad ipotesi non espressamente contemplate.

Per il resto va ripetuto che le doglianze dedotte:

- o impingono nella valutazione di merito operata dall'Amministrazione, insindacabile in questa sede;

- ovvero sono inammissibili per difetto di interesse in quanto postulerebbero l'applicazione della più grave sanzione del licenziamento senza preavviso.

7. Col sesto motivo (manifesta illogicità e contraddittorietà; violazione del principio generale di gradualità e proporzionalità) il ricorrente censura direttamente la normativa contrattuale di che trattasi sostenendo che la "scansione delle sanzioni" non aderirebbe "in nulla al conclamato ... principio di gradualità e proporzionalità, apparendo invero del tutto irrazionale la mancata previsione di una sanzione intermedia tra la sospensione per giorni 10 ed il licenziamento".

La doglianza non coglie nel segno, in quanto non tiene conto del sistema normativo di che trattasi e del fatto che il comma 9 dell'art. 25 consente all'Amministrazione di graduare in concreto le sanzioni disciplinari, definite dall'art. 24, in relazione alle specifiche circostanze del caso e secondo il proprio prudente apprezzamento di merito. Ed è del tutto evidente che in relazione a tale clausola generale, la "scansione delle sanzioni" fissata nei commi da 2 a 5 dall'art. 25 assume una portata decisamente limitata, che non rende ragione alla censura dedotta avverso la normativa contrattuale.

8. Col settimo ed ultimo motivo (travisamento dei presupposti; illogicità manifesta; difetto di motivazione) il ricorrente sostiene che nell'ambito del contenuto del provvedimento impugnato, le "proposizioni motive" di cui ai "nn. 3, 4, 5, 6 e susseguenti considerato ... non appaiono né coerenti né esaustive, risolvendosi in una serie di affermazioni apodittiche ed indimostrate che possono ben essere sintetizzate nella pretesa finale che la gravità del fatto commesso appaia "fuori discussione".

Anche tale profilo di censura dev'essere respinto, sia perché dedotto del tutto assiomaticamente e genericamente, sia perché il contenuto del provvedimento sanzionatorio impugnato indica esaustivamente i presupposti giuridici e fattuali presi in considerazione specie laddove si pongono in risalto (in relazione ai "doveri del dipendente" di cui all'art. 23):

a) il venir "... meno ai fondamentali doveri di fedeltà, di lealtà e di probità ... anche in considerazione delle funzioni espletate";

b) la grave compromissione da parte del ricorrente della sua propria "immagine";

c) il nocimento all'immagine ed al prestigio dell'Amministrazione che deriverebbe dalla permanenza in servizio del ricorrente "tenuto conto dello scalpore che la vicenda giudiziaria ha avuto anche attraverso la stampa".

9. In conclusione, i provvedimenti impugnati resistono alle addotte censure ed il ricorso dev'essere respinto siccome privo di giuridico fondamento.

Sussistono giusti motivi, in relazione alla natura della controversia, per compensare tra le parti le spese e gli onorari del giudizio.

P.Q.M.

Il Tribunale Amministrativo Regionale della Sicilia, Sezione Seconda, rigetta il ricorso in epigrafe.-

-----

Spese compensate.-----

Ordina che la presente sentenza sia eseguita dall'Autorità amministrativa.-----

Così deciso in Palermo, nella Camera di consiglio del 26 aprile 2001, con l'intervento dei sigg. magistrati:-----

- Calogero Adamo, Presidente,
- Calogero Ferlisi, Consigliere, estensore,
- Michele Corradino, Referendario.

Presidente\_\_\_\_\_

Estensore\_\_\_\_\_

Segretario\_\_\_\_\_

Depositata in Segreteria il 4 ottobre 2001

Il Segretario R.Leanza