

N. 1005/2018 R.G.



TRIBUNALE DI SCIACCA

ORDINANZA EX ART. 1, CO. 47 SS., LEGGE 92/2012

Il Giudice dott. Paolo FUSARO, in funzione di Giudice del Lavoro, nel procedimento
ex art. 1, co. 47ss., Legge 92/2012 promosso

da

[REDACTED], con l'Avv. Barsanti Mauceri e l'Avv. Nicastro

contro

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA, con il dr. [REDACTED]

letti gli atti,
esaminati i documenti,

a scioglimento della riserva assunta il 7 dicembre 2018,
osserva,

MOTIVI DELLA DECISIONE

con ricorso depositato il 3.8.2018, [REDACTED] ha convenuto in
giudizio MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA
RICERCA (d'ora in avanti, per brevità, anche solo "MIUR"), impugnando il
licenziamento intimatole in data 22.6.2018 dalla convenuta ai sensi dell'art. 55 *quater*
del D.lgs. n. 165/2001 e chiedendo al Tribunale di accertare l'illegittimità del
suddetto licenziamento.

Più nello specifico, la ricorrente ha formulato le seguenti conclusioni:

- *"ritenere e dichiarare nullo, illegittimo e/o comunque inefficace il provvedimento sanzionatorio del licenziamento disciplinare senza preavviso irrogato alla sig.ra [REDACTED] con effetto retroattivo alla data di notifica del provvedimento di sospensione cautelare (16.05.2018), per i motivi tutti esposti in narrativa, disponendo la reintegra immediata in servizio della ricorrente dalla data di efficacia del provvedimento sanzionatorio e condannando l'Amministrazione datrice di lavoro al pagamento di tutte le retribuzioni maturate e non corrisposte in virtù del provvedimento sanzionatorio ed al versamento dei relativi contributi*





- previdenziali, nonchè risarcimento del danno, il tutto ai sensi dell'art. 18, commi 1 e 2, St. Lav.”;
- “in subordine, annullare il provvedimento sanzionatorio del licenziamento disciplinare de quo, reintegrando in servizio la ricorrente e condannando l'Amministrazione resistente al pagamento di tutte le retribuzioni maturate e non corrisposte in virtù del provvedimento sanzionatorio ed al versamento dei relativi contributi previdenziali nonchè al risarcimento del danno, il tutto ai sensi dell'art. 18, comma 4, St. Lav.”;
 - “in ulteriore subordine, ritenere e dichiarare comunque infondato, illegittimo, e privo di giustificazione il provvedimento disciplinare del licenziamento qui impugnato condannando l'Amministrazione a reintegrare la docente [redacted] con pagamento di tutte le retribuzioni maturate e non corrisposte in virtù del provvedimento sanzionatorio ed al versamento dei relativi contributi previdenziali o, in subordine, a riassumere la stessa, con condanna, in ogni caso, al risarcimento del danno, anche ai sensi dell'art. 18, comma 5 e seguenti dello St. Lav.”.

Il tutto con vittoria delle spese di lite da distrarsi in favore dei procuratori dichiaratisi antistatari.

Si è costituita ritualmente in giudizio MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA, contestando l'infondatezza in fatto e in diritto delle domande avanzate da controparte e chiedendo il rigetto delle avversarie pretese.

In via gradata, il Ministero convenuto ha chiesto comunque la comminazione di una sanzione conservativa ai sensi degli artt. 492 e seguenti del D.lgs. n. 297/1994 in ragione della condotta posta in essere dalla docente.

Con vittoria delle spese di lite.

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione, assunte le prove ritenute necessarie ai fini del decidere e ritenuta la causa matura per la decisione, il Giudice ha invitato i procuratori alla discussione orale e, all'esito, si è riservato di decidere.

*

[redacted] e titolare di cattedra presso l'Istituto Comprensivo Statale [redacted].

Con lettera di contestazione datata [redacted] il Dirigente scolastico del suddetto Istituto informava la lavoratrice di aver “acquisito notizia su segnalazione della responsabile del plesso di scuola primaria [redacted] in servizio nella classe



██████████, che la ██████████, intorno le ore 10.45, subito dopo l'intervallo, era sotto la vigilanza della collaboratrice scolastica ██████████ e notava che l'insegnante ██████████ nel frattempo, proveniva dall'esterno con un sacchetto della spesa in mano" (cfr. doc. 1, fascicolo ricorrente).

Nella medesima lettera di contestazione veniva, altresì, precisato che "Il fatto viene confermato con dichiarazione scritta da parte del personale ATA, ██████████. Intorno alle ore 11.00 sono stata chiamata dall'Insegnante ██████████ a vigilare ██████████ e la stessa si è allontanata dall'uscita laterale rientrando dopo 10 minuti con un sacchetto in mano. Si precisa inoltre che al rientro la responsabile di plesso chiedeva spiegazioni in merito" (sempre doc. 1, fascicolo ricorrente).

Unitamente alla contestazione dell'illecito disciplinare, il Dirigente scolastico disponeva la sospensione cautelare dal servizio della docente con privazione della retribuzione ai sensi dell'art. 55 *quater*, comma 3 *bis*, D.lgs. n. 165/2001.

Successivamente, all'esito dell'audizione dell'interessata e dello svolgimento del procedimento disciplinare, ██████████ veniva licenziata con provvedimento datoriale del 22.6.2018 (cfr. doc. 8, fascicolo ricorrente).

L'odierna attrice contesta in questa sede la legittimità del suddetto licenziamento, lamentando, anzitutto, l'insussistenza dei presupposti per l'applicabilità della fattispecie sanzionatoria di cui all'art. 55 *quater*, comma 1, lett. a) del D.lgs. n. 165/2001 (cfr. ricorso, pp. 5-9).

Contesta, inoltre, la legittimità della sospensione cautelare dal servizio disposta con provvedimento dirigenziale del 16.5.2018, in quanto adottata da soggetto incompetente (cfr. ricorso, p. 10), in difetto dei requisiti di legge (pp. 9-17) e poiché priva di adeguata motivazione (p. 17), con conseguenti ricadute in punto di legittimità del licenziamento irrogato.

Evidenzia, in ogni caso, la sproporzione tra il fatto contestato alla docente e la sanzione comminata (ricorso, pp. 18-20).

*

Il presente ricorso va accolto nella misura e per le ragioni di seguito esposte.

Occorre, in primo luogo, evidenziare che nel presente giudizio ██████████ ██████████ ha espressamente ammesso di aver posto in essere la condotta



rimproveratale con la lettera di contestazione del ██████████ e che ha portato alla irrogazione del licenziamento nei suoi confronti.

Si osserva infatti che è la stessa ricorrente ad allegare, nel corpo dell'atto introduttivo di giudizio, di *“essersi assentata per non più di 10 minuti per effettuare un acquisto di natura strettamente personale, non delegabile ed indifferibile”* (cfr. ricorso, p. 8) e che, *“avendo avuto l'impellente ed indifferibile esigenza, per motivi di natura personale, per pochissimi minuti, si è preoccupata, innanzi tutto di garantire la sorveglianza dei bambini ed ha, a tal fine, richiesto l'ausilio della collaboratrice scolastica ██████████ quindi si è allontanata per poi rientrare nel giro di pochissimi minuti nel plesso scolastico, senza in alcun modo tentare né di celare la circostanza che stava rientrando dall'esterno né di occultare il sacchetto che aveva in mano”* (ricorso, pp. 7 e 8).

Alla luce delle richiamate deduzioni attoree, la condotta posta a base del licenziamento disciplinare deve ritenersi pacificamente acclarata all'interno del presente procedimento.

Ciò premesso, al fine di verificare la legittimità della sanzione espulsiva comminata dal Ministero resistente in relazione alla predetta, appare utile richiamare la disciplina normativa applicabile alla vicenda *de qua*.

Per quanto di interesse in questa sede, l'art. 55 *quater* del D.lgs. n. 165/2001 dispone che, *“Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento”* in caso di *“a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente...”* (comma 1), chiarendo poi, al successivo comma 1 *bis*, che *“Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso”*.

In tale specifica ipotesi, *“il licenziamento è senza preavviso”* (cfr. comma 3, art. 55 *quater*, D.lgs. n. 165/2001).

Tale ultima disposizione normativa statuisce inoltre che, qualora *“le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a 3-quinquies”*.

In particolare, prevede il comma 3 *bis* dell'articolo in esame che, *“Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero*



mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato" e che "La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza".

Dispone poi il comma 3 *ter* che "Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4".

Così ricostruito il quadro normativo di riferimento per la soluzione della questione da esaminare, è opportuno rilevare quanto segue.

*

La condotta realizzata da [REDACTED] di cui alla lettera di contestazione del [REDACTED] risulta pienamente sussumibile nell'alveo applicativo della fattispecie delineata dall'art. 55 *quater*, comma 1, lett. a) del D.lgs. n. 165/2001.

Si rileva, infatti, che gli elementi costitutivi di detta fattispecie normativa sono da ravvisare in 1) una falsa attestazione della presenza in servizio di un pubblico dipendente, che viene realizzata attraverso 2) l'alterazione dei sistemi di rilevamento ovvero "con altre modalità fraudolente".

Quanto alla sussistenza nel caso di specie del primo presupposto, è di tutta evidenza che l'allontanamento, non previamente autorizzato, della lavoratrice dal luogo di lavoro, per un lasso di tempo comunque apprezzabile e senza che di detto allontanamento risultasse traccia alcuna - in particolare, all'interno del registro elettronico delle presenze - configura senza dubbio una falsa attestazione in servizio della dipendente: ciò per la semplice ragione che, rispetto all'orario di lavoro giornaliero che la docente era tenuta a effettuare nel giorno in questione, una parte di questo non è stato concretamente svolto dalla docente, assentatasi, per sua stessa ammissione, per esigenze personali ed extralavorative, peraltro non meglio precisate in ricorso.

Per quanto concerne poi la ravvisabilità del secondo requisito, preme sottolineare che la formulazione volutamente generica e onnicomprensiva prevista dall'art. 55 *quater*,



comma 1, lett. a) del D.lgs. n. 165/2001 circa le modalità attraverso cui il dipendente intende simulare falsamente la propria presenza di servizio (*“altre modalità fraudolente”*), manifesta la chiara volontà del Legislatore di ricomprendere all’interno di tale nozione, nella misura più ampia possibile, qualsivoglia condotta del dipendente in grado di creare una discrasia tra l’attività lavorativa effettivamente prestata e quella rappresentata.

Una simile interpretazione è corroborata, non solo dal chiaro dato letterale del comma 1 *bis* dell’art. 55 *quater*, D.lgs. n. 165/2001 (secondo cui, è bene ribadirlo, *“Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l’amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell’orario di lavoro dello stesso”*), ma anche dalla più recente giurisprudenza della Corte di Cassazione.

In una pronuncia avente per oggetto un caso sostanzialmente analogo a quello di cui si occupa, la Suprema Corte ha invero affermato che *“È legittimo, ai sensi dell’art. 55 quater, comma 1, lett. a), d.lg. n. 165 del 2001, il licenziamento intimato al lavoratore pubblico che abbia falsamente attestato, mediante timbratura e successivo allontanamento non autorizzato dall’ufficio, la propria presenza in servizio”*, considerato che *“La fattispecie disciplinare di cui all’art. 55 quater comma 1 lett. a) d.lg. n. 165 del 2001 si realizza non solo nel caso di alterazione/manomissione del sistema, ma in tutti i casi in cui la timbratura, o altro sistema di registrazione della presenza in ufficio, miri a far risultare falsamente che il lavoratore è rimasto in ufficio durante l’intervallo temporale compreso tra le timbrature/registrazioni in entrata ed in uscita”* (cfr. Cass. 25750/16).

Alla luce del riportato orientamento ermeneutico e in accordo con lo spirito che anima la *ratio* della disposizione in esame, deve dunque ritenersi che il peculiare disvalore del fatto posto in essere dal dipendente secondo l’art. 55 *quater*, comma 1, lett. a) del D.lgs. n. 165/2001 – e legittimante l’applicabilità da parte del datore di lavoro della sanzione disciplinare più grave, ossia quella espulsiva – non risiede nella modalità attraverso cui il soggetto rappresenta falsamente la propria presenza in servizio, bensì nella circostanza che questi, pur formalmente presente sul luogo di lavoro, sia in verità altrove, percependo così la retribuzione correlata allo svolgimento della prestazione lavorativa, in realtà non effettuata, quantomeno in parte.



Risultano pertanto infondate le obiezioni attoree in merito alla mancanza, nel caso di specie, di una condotta fraudolentamente posta in essere dalla ricorrente, non ritenendosi necessaria, per l'integrazione della fattispecie in esame, una materiale "alterazione" del registro delle presenze o di diverso sistema di rilevamento, essendo invece sufficiente la consapevole e volontaria omissione di [REDACTED] nel segnalare, anche all'interno di detto registro, l'assenza successivamente effettuata.

Allo stesso modo, la prospettata insussistenza di un "vantaggio ingiusto" ottenuto dalla ricorrente (cfr. ricorso, p. 7) risulta circostanza, per un verso, irrilevante, in quanto presupposto non richiesto dalla disposizione *de qua*, e, per altro verso, errato, poiché, come correttamente rappresentato da controparte, in virtù dell'art. 16 CCNL Scuola applicabile al contenzioso, anche i cd. "permessi brevi" comportano taluni oneri in capo dal dipendente, dovendo essere recuperati dal docente nei mesi successivi a pena di decurtazione di parte della retribuzione.

Ne consegue, pertanto, il positivo riscontro circa l'operatività nella vicenda in esame dell'art. 55 *quater*, comma 1, lett. a) del D.lgs. n. 165/2001.

Da tale presupposto scaturisce, altresì, il rigetto anche delle ulteriori contestazioni attoree in punto di legittimità della sospensione cautelare dal servizio, di cui al provvedimento dirigenziale del 16.5.2018, nonché delle relative ricadute asseritamente vizianti il procedimento disciplinare attivato dal Dirigente scolastico.

Partendo da tale ultimo aspetto si osserva infatti che, in disparte il corretto richiamo svolto in ricorso ai diversi commi dell'art. 55 *bis* del D.lgs. n. 165/2001 (che prevedono una generale e tendenziale competenza dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari concernenti le sanzioni di maggiore gravità), il comma 9 *ter* della medesima disposizione stabilisce a chiare lettere che "*La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina ... l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività*".

In ragione della normativa citata è pertanto di tutta evidenza che, anche a voler ammettere l'eventuale incompetenza del Dirigente Scolastico in riferimento al potere



di avvio del procedimento disciplinare nei confronti di [REDACTED] (cfr. ricorso, p. 10), in assenza di specifiche allegazioni in merito a un'effettiva lesione del diritto di difesa della docente in corso di procedimento o a un eventuale difetto di immediatezza tra commissione del fatto e contestazione dello stesso (deduzione, invero, effettuata solo a sostegno dell'asserita illegittimità della sospensione cautelare dal servizio, cfr. ricorso, p. 11, per cui vedi *infra*), la predetta circostanza non avrebbe comunque alcuna conseguenza determinante sulla tenuta del licenziamento disposto dall'Amministrazione datrice di lavoro.

Così come del tutto influenti risultano, al fine del vaglio di fondatezza delle domande di cui al ricorso, le ulteriori contestazioni relative alla presunta illegittimità della sospensione cautelare dal servizio disposta dal Dirigente scolastico in data [REDACTED] (cfr. ricorso, pp. 10-17).

Tutte le pretese azionate nel presente giudizio da parte attrice concernono, invero, esclusivamente l'annullamento del licenziamento subito da [REDACTED], nessuna riguardando la legittimità della sospensione cautelare *tout court* (cfr. ricorso, pp. 23 e 24).

Del resto, per pacifica lettura interpretativa, la sospensione in via cautelativa dal servizio del dipendente pubblico, prevista dall'art. 55 *quater*, comma 3 *bis*, del D.lgs. n. 165/2001, non costituisce una sanzione disciplinare in senso proprio, ma, come evidenziato dal nome stesso, una misura autonoma rispetto alla sanzione eventualmente disposta dal datore di lavoro all'esito del procedimento disciplinare, soggiacendo a presupposti differenti.

Di tal che, fermo restando quanto già prima analizzato in punto di competenza del Dirigente scolastico all'attivazione dell'azione disciplinare, anche in ipotesi di illegittima adozione di tale misura con riguardo al caso di specie – vaglio, comunque, escluso nel presente contenzioso in assenza di esplicita domanda di parte – nessun riverbero tale illegittimità potrebbe determinare con riferimento al licenziamento per cui è causa.

Per converso, appaiono invece condivisibili le doglianze attoree relative al difetto di proporzionalità della sanzione espulsiva irrogata alla dipendente.

Seppur vero, infatti, che il dato testuale dell'art. 55 *quater*, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001 sembra optare per un automatismo del licenziamento del lavoratore nel



caso in cui la condotta di quest'ultimo sia riconducibile a una delle fattispecie enucleate da tale comma (“...si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento”), tuttavia da sempre la costante giurisprudenza, anche costituzionale, ha escluso la possibilità di qualsivoglia determinazione automatica della reazione disciplinare, confermando piuttosto il principio in virtù del quale spetta in ogni caso al Giudice, in sede di verifica della legittimità della sanzione, la valutazione circa il rispetto del canone di proporzionalità, indipendentemente dalla previsione di legge (in tal senso, tra le più recenti, Cass. 9314/18, 28798/17 e 5706/17, nonché Corte cost. nn. 286/99, 239/96 e 971/88).

Tale conclusione trova, peraltro, positiva conferma nello stesso D.lgs n. 165/2001, che, all'art. 63, comma 2 *bis*, dispone espressamente che, “*Nel caso di annullamento della sanzione disciplinare per difetto di proporzionalità, il giudice può rideterminare la sanzione, in applicazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, tenendo conto della gravità del comportamento e dello specifico interesse pubblico violato*”.

Passando dunque al vaglio di proporzionalità la condotta posta in essere dalla dipendente, la stessa è da considerarsi senza dubbio estremamente grave.

Come già sopra evidenziato, in accordo con la medesima prospettazione offerta in ricorso, [REDACTED] si è assentata dal proprio luogo di lavoro, uscendo dall'Istituto durante l'orario lavorativo senza alcuna autorizzazione da parte del preposto scolastico.

Le circostanze che qualificano in termini ulteriormente negativi la condotta della ricorrente sono, poi, che la stessa in quel momento era insegnante di alunni di giovanissima età (classe IV elementare) e che, quindi, in ragione dell'allontanamento dal luogo di lavoro, la sorveglianza degli stessi è stata informalmente affidata dalla docente, non a una collega, ma una collaboratrice scolastica, quindi soggetto meno qualificato, né evidentemente preposto a tale compito.

Premesso quanto sopra, la sanzione espulsiva irrogata dall'Amministrazione, ancorché astrattamente compatibile con la rigorosa disciplina posta dall'art. 55 *quater*, comma 1, lett. a) del D.lgs. n. 165/2001, appare incongrua in riferimento alla vicenda in esame.

Ciò alla luce, in primo luogo, della limitata durata temporale dell'assenza della docente – pari a circa 15 minuti, se si guarda al più ampio arco indicato nella lettera



di contestazione datoriale – e, ancor più, in ragione del fatto che tale condotta, almeno per quanto acquisito in giudizio, risulta integrare un episodio isolato.

Considerato dunque il disposto di cui all'art. 63, comma 2 *bis* del D.lgs. n. 165/2001, che consente al Giudice di rimodulare la sanzione annullata per difetto di proporzionalità, nonché l'espressa richiesta in tal senso formulata in via subordinata dell'Amministrazione resistente (cfr. memoria difensiva, p. 13), viste le disposizioni di cui agli artt. 492 e seguenti del D.lgs. n. 297/1994, a fronte della condotta sopra specificata posta in essere da [REDACTED] si ritiene congrua l'irrogazione della sanzione disciplinare della sospensione dall'insegnamento per sei mesi in applicazione dell'art. 495 D.lgs. n. 297/1994.

L'art. 494 del D.lgs. n. 297/1994 prevede, infatti, che *“La sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese viene inflitta: a) per atti non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione o per gravi negligenze in servizio; ... c) per avere omesso di compiere gli atti dovuti in relazione ai doveri di vigilanza”*, mentre il successivo art. 495 dispone che *“La sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio da oltre un mese a sei mesi è inflitta: a) nei casi previsti dall'art. 494 qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità”*.

Ritenuto, pertanto, che la condotta per cui è causa rientri sicuramente tra gli *“atti non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione”* ed integri, al contempo, una evidente omissione rispetto agli *“atti dovuti in relazione ai doveri di vigilanza”* ai sensi dell'art. 494, rilevato che entrambe appaiono connotate da una estrema gravità di cui all'art. 495, si ritiene proporzionato al fatto contestato l'applicazione della maggior sanzione conservativa prevista da tale ultima disposizione.

*

Alla luce di tutto quanto sin qui osservato, il ricorso di [REDACTED] deve essere parzialmente accolto, disponendo l'annullamento della sanzione espulsiva e la contestuale rideterminazione della stessa in sanzione conservativa meno afflittiva, *sub specie* di sospensione dall'insegnamento per mesi sei.

Per l'effetto, il Ministero resistente deve essere condannato alla reintegra della ricorrente in servizio, nonché al pagamento delle retribuzioni eventualmente spettanti alla stessa in ragione della nuova minor sanzione comminata.

La regolazione delle spese di lite segue la soccombenza ai sensi dell'art. 91 c.p.c.



Pertanto, compensate nella misura di un mezzo le spese di giudizio in ragione della soccombenza di parte attrice nel procedimento *ex art.* 700 c.p.c. azionato in corso di causa (N. 1005-1/2018 R.G.), il Ministero resistente deve essere condannato al pagamento del residuo in favore di controparte liquidato come in dispositivo secondo i parametri minimi indicati dal D.M. 37/2018, tenuto conto del valore indeterminato e della complessità di causa, nonché dell'attività processuale effettuata in corso di giudizio, operata una riduzione pari al 50% per la fase istruttoria in ragione della esiguità della stessa.

Con distrazione delle spese in favore dei procuratori dichiaratisi antistatari.

P.Q.M.

accerta l'illegittimità del licenziamento disciplinare intimato ad [REDACTED]
[REDACTED]

Ridetermina la sanzione disciplinare irrogata nei confronti della ricorrente nella minore sanzione della sospensione dall'insegnamento per mesi sei.

Per l'effetto, condanna l'Amministrazione a reintegrare in servizio [REDACTED]
[REDACTED] e a pagare, in favore della stessa, le retribuzioni spettanti a seguito della minor sanzione disciplinare comminata.

Compensate nella misura di un mezzo le spese di giudizio tra le parti, condanna infine MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA al pagamento del residuo in favore di controparte, che liquida in complessivi euro 2.200,00, oltre accessori come per legge, con distrazione in favore dei procuratori dichiaratisi antistatari.

MANDA

alla Cancelleria per la tempestiva comunicazione alle parti costituite.

Sciacca, 9 gennaio 2019.

IL GIUDICE
dott. Paolo FUSARO