



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI POTENZA**

Sezione Civile – Giudice del Lavoro

Il Tribunale di Potenza in persona del giudice monocratico ed in funzione di giudice del lavoro dott.ssa Rosa Maria Verrastro, all'udienza del 4/3/2014 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Nella causa civile iscritta al n. 385/2011 R.G. vertente

FRA
(...)

-RICORRENTE-

ED

Ufficio Scolastico Regionale della Basilicata in persona del legale rappresentante p.t. ed (...) rappresentati e difesi dall'Avvocato Distrettuale dello Stato presso i cui Uffici, in Potenza elettivamente sono domiciliati, giusta comparsa di costituzione e risposta;

RESISTENTI-

Conclusioni: come in atti.

Con ricorso depositato il 23.6.2011 e ritualmente notificato, (...), docente presso (...), ha domandato l'accertamento della nullità della sanzione disciplinare inflitta il 10.6.2011 - prot. ris. U333 della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per giorni dieci e la condanna delle resistenti alla reintegra dei diritti retributivi, previdenziale e di carriera conseguenti alla applicazione della illegittima sanzione, nonché al risarcimento del danno non patrimoniale subito, da liquidarsi in via equitativa.

La domanda va accolta.

Dalla documentazione versata agli atti emerge che l'addebito mosso al docente scaturiva dall'aver la docente espresso avviso contrario alla scelta di comminatoria di sanzione nei confronti di un allievo della scuola, in occasione di una convocazione straordinaria del consiglio di classe (...) del 18.5.2011 in particolare l'addebito viene indicato in oggetto nella "contrapposizione alle regole della scuola e comportamento inadeguato" che la ricorrente avrebbe tenuto nella circostanza.

Da tanto, oltre che dalla affermata recidiva, scaturiva l'applicazione della sanzione della "sospensione dal servizio per giorni dieci con privazione dalla retribuzione".

Il provvedimento disciplinare esercitato dalla dirigente risulta in aperto contrasto con i principi fondamentali di cui all'art. 7 comma 1 dello statuto dei lavoratori.

La fonte del potere disciplinare demandato al datore di lavoro va infatti individuato nell'art. 2106 c.c. che sanziona l'inosservanza degli obblighi di diligenza e di fedeltà del lavoratore.

Il primo dei limiti all'esercizio del potere disciplinare è costituito dal principio di legalità, in forza del quale le fattispecie cui si ricollegano conseguenze sanzionatorie devono essere codificate e le norme di riferimento devono essere portate a conoscenza dei lavoratori.

Le ovvie conseguenze che discendono dall'assunto di cui innanzi sono: che il perimetro normativo entro il quale il datore di lavoro può esercitare il potere disciplinare e predeterminato e che i riferimenti normativi legittimanti devono essere chiari ed identificabili in primis per il destinatario della sanzione.

Le premesse del provvedimento fanno riferimento sia al D.lgs. 297/1994 sia al CCNL di Comparti, sia, infine, al D.lgs. 150 del 2009.

Tuttavia dalla lettura combinata della parte motiva e dispositiva dell'alto, si evince che la dirigente non ha fatto applicazione, nella individuazione della sanzione delle norme di riferimento (pure menzionale) che sono quelle di cui al Titolo I. Capo IV l'art. III D.lgs. 297/1994 (art. 91 del CCNL).

La sanzione concretamente comminata è diversa da quelle previste per il personale docente come elencata tassativamente dai commi 2, lettera dalla a e dalla e 3 dell'art. 492 del citato D.lgs. 124/1994.

Non appare ben chiaro quale sia il sistema normativo cui la dirigente si sia attenuta, ovvero se la stessa abbia fatto applicazione delle norme contrattuali relative al personale ATA (art. 92 e segg. CCNL) o alle norme del D.lgs. 150/2009.

D'altronde, la sanzione comminata appare contemplata dall'art. 93 CCNL per il solo personale ATA e dall'art. 55 sexties del D.lgs. 165/2001 nella modifica di cui al D.lgs. 150/2009 che ricollega la "sospensione dal servizio con privazione delle retribuzioni da tre giorni a tre mesi" all'ipotesi di condanna della Pubblica Amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione degli obblighi inerenti la prestazione lavorativa da parte del dipendente.

Solo per completezza di esame si osserva che la norma da ultimo citata non si attaglierebbe comunque al fatto addebitato alla lavoratrice.

Conclusivamente, non appare sufficientemente specificata, nel provvedimento, la fonte normativa del potere disciplinare esercitato ed appare nel contempo evidente che quest'ultimo sia stato esercitato al di fuori delle norme che avrebbero dovuto trovare applicazione.

La violazione del principio della legalità rende nulla la situazione applicata.

Pertanto, dal rilievo della nullità della sanzione, discende la condanna delle resistenti a reintegrare la ricorrente in tutti i diritti, retributivi, previdenziale e di carriera pregiudicati dalla sanzione.

Non appare, invece, accoglibile la domanda risarcitoria, allegata in maniera generica e rimasta priva di qualsiasi supporto probatorio.

Le spese seguono la soccombenza e liquidate come in dispositivo secondo i parametri di cui al D.M. 140/2012 ed alle attività processuali in concreto svolte vanno poste in solido a carico dei resistenti, con pagamento in favore del procuratore del ricorrente, per dichiarato anticipo

P.Q.M.

Il giudice del lavoro definitivamente pronunciando sulla domanda proposta da (...) nei confronti dell'Ufficio Scolastico Regionale della Basilicata in persona del legale rappresentante p.t. e (...) in persona del suo dirigente, ogni altra istanza, deduzione ed eccezione disattesa, così provvede:

- 1) accoglie la domanda e, per l'effetto, accertata la nullità della sanzione disciplinare impugnata, condanna le resistenti alla reintegrazione del lavoratore in ogni diritto di carriera, retribuito e previdenziale rinveniente dalla sanzione applicata;
- 2) rigetta l'ulteriore domanda risarcitoria proposta;
- 3) condanna le resistenti, in solido, alla rifusione delle spese di lite liquidate in € 1.800.00. oltre necessari di legge, disponendone il pagamento in favore del procuratore del ricorrente per dichiarato anticipo.

Potenza 4.3.2014

Il Giudice del Lavoro