

ILLEGITTIMA LA SANZIONE DISCIPLINARE FONDATA SU CONTESTAZIONE DI ADDEBITI PARZIALE

A cura del prof. BARTOLO DANZI - Segretario Provinciale e Regionale
UNAMS-scuola (Federazione Nazionale Gilda/UNAMS)



Nel pubblico impiego, la sanzione disciplinare comminata dall'Amministrazione al pubblico dipendente deve essere correlata alle imputazioni formulate in sede di contestazione degli addebiti, e non può fondarsi su fatti e circostanze non puntualmente e formalmente contestati. (*Consiglio di Stato, sez. V, 14 Febbraio 2003, n.801*).

In linea generale di principio - la contestazione degli addebiti, assolvendo allo scopo di consentire al lavoratore incolpato una immediata ed adeguata difesa, non solo deve contenere la non equivoca manifestazione dell'intenzione del datore di lavoro di considerare gli addebiti come illecito disciplinare (Cass. n.317/1995) ma deve anche rivestire il carattere di specificità (Cass. n.9713/1995, Cass. n.884/1996), cioè deve contenere i dati e gli aspetti essenziali del fatto nella sua materialità, in modo che, pur senza una precisa menzione delle norme legali o contrattuali che si assumono violate (Cass. n.13905/2000) sia consentita l'esatta individuazione della infrazione contestata e del comportamento nel quale il datore di lavoro ravvisa l'addebito disciplinare sanzionabile (Cass. n.12621/2000).

Ragion per cui il provvedimento sanzionatorio emanato dal datore di lavoro che si fondi su più addebiti, non tutti contestati all'interessato, risulta illegittimo.

Tanto, in ragione dell'immutabilità e specificità della contestazione disciplinare la cui funzione è quella di instaurare il contraddittorio tra datore di lavoro e lavoratore incolpato, che se non formalizzata in modo integrale, non risulterebbe idonea a consentire il pieno esercizio del diritto di difesa.

La costante Giurisprudenza ha infatti stabilito che non è legittimo un provvedimento disciplinare fondato su fatti non contestati al lavoratore, poichè è illegittima la corrispondenza tra l'illecito disciplinare perseguito dal datore di lavoro e l'entità della sanzione comminata dal medesimo.