

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 fonda 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.