

N. 1781/15 Sentenza

N. 4175/12 R.G.A.C.

N. 16736/15 Cronol.



TRIBUNALE DI COSENZA

SECONDA SEZIONE CIVILE-CONTROVERSIE DI LAVORO

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Cosenza, in composizione monocratica, in persona della dott.ssa
Giusepina Bonofiglio, giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

Sentenza

nella causa iscritta al n. 4175 RGAL dell'anno 2012

TRA

rappresentato e difeso dagli avv.ti Domenico Lo Polito e Rosangela

L'Avena in virtù di procura a margine del ricorso

ricorrente

E

Miur, in persona del legale rappresentante, rappresentato e difeso ex lege
dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Catanzaro

convenuta

OGGETTO: sanzione disciplinare conservativa

provvedendo sulle conclusioni rassegnate dalle parti nei rispettivi atti di costituzione --
qui da intendersi riprodotte -- come da dispositivo e contestuale esposizione delle
concise

Ragioni in fatto ed in diritto

Con ricorso depositato in Cancelleria parte ricorrente, dipendente collaboratore scolastico, ha convenuto in giudizio la datrice di lavoro davanti a questo giudice, chiedendo la declaratoria di nullità e/o di illegittimità e/o inefficacia della sanzione disciplinare del rimprovero scritto applicata al ricorrente dal dirigente scolastico senza la preventiva contestazione dell'addebito e della concessione del termine a difesa in violazione dell'art. 55 bis del d.lgs. n. 150 del 2009 e dell'art. 93 del CCNL del Comparto, nonché la condanna al risarcimento dei danni.

Si è costituita la convenuta, spiegando difese inconferenti rispetto all'oggetto del contendere ovvero contestando l'insussistenza dei presupposti per la conversione del contratto di lavoro a termine in rapporto a tempo indeterminato.

All'odierna udienza è stata discussa e decisa come da dispositivo con motivazione contestuale.

1. L'art. 55-bis (*Forme e termini del procedimento disciplinare*) del d.lgs. n. 150 del 2009 prevede- 1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali e' prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali e' previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

Scung

2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento e' prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

Anche l'art. 93 del CCNL del Comparto Scuola (allegato al fascicolo del ricorrente) prevede:

le violazioni degli obblighi disciplinati dall'art. 92 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

a) rimprovero verbale;

- b) rimprovero scritto;*
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;*
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;*
- e) licenziamento con preavviso;*
- f) licenziamento senza preavviso.*

2. L'Amministrazione, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza previa contestazione scritta dell'addebito - da effettuarsi entro 20 giorni da quando il soggetto competente per la contestazione, di cui al successivo art. 94, è venuto a conoscenza del fatto - e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

3. Il dipendente al quale sono stati contestati i fatti è convocato con lettera per la difesa non prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dall'accadimento del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione è applicata nei successivi 15 giorni

Nel caso di specie l'Amministrazione convenuta – gravata del relativo onere – non ha dimostrato l'adempimento da parte del dirigente scolastico della preventiva contestazione scritta cui consegue il termine a difesa, nonostante venga in considerazione una sanzione conservativa più grave del rimprovero verbale e cioè il rimprovero scritto applicato con nota prot. 37/RIS del 1.6.2012 (cfr doc. 4 del fascicolo di parte ricorrente).

La sanzione disciplinare impugnata va, dunque, annullata.

Non risultando provati da parte ricorrente gli asseriti danni, la relativa domanda risarcitoria deve essere rigetta..

2. In considerazione dell'accoglimento parziale, le spese di lite, come liquidate in dispositivo, vengono compensate per metà, ponendosi la restante metà a carico della parte convenuta con distrazione.

P.Q.M.

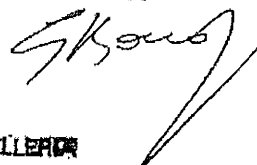
definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza, deduzione ed eccezione disattesa, così provvede:

1. annulla la sanzione disciplinare impugnata;
2. rigetta nel resto il ricorso;
3. liquida per intero le spese di lite in complessivi € 1.500,00, compensandole per la metà e ponendo la restante metà a carico della parte ricorrente con distrazione

Cosenza 20.10.2015

Il giudice del lavoro

dott.ssa Giuseppina Bonofiglio



DEPOSITATA IN CANCELLERIA

Dep. II 20 OTT 2015
IL CANCELLIERE
IL CANCELLIERE
Dott. ssa Giuseppina Bonofiglio

