

N. 252/15 SENT. LAV.
 N. 690/14 R.G.
 N. 2064/15 GRUNL.
 N. _____ REP.



REPUBBLICA ITALIANA
 IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI LODI
 in funzione di Giudice del Lavoro
 Il Giudice dr. Elena GIUPPI,

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Nella causa civile n. 690\2014 promossa da
 rappresentata e difesa dall'avv. Marco Giusto, con elezione di domicilio
 presso lo studio dello stesso in Crema, Via Ponte Furio 16

Ricorrente

contro

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' e DELLA RICERCA,
 DI CODOGNO

Entrambi rappresentati e difesi dal funzionario delegato, con elezione di domicilio presso
 l'UST di Lodi , piazzale Forni 1 ufficio della medesima avvocatura in Milano, via Freguglia 1

Resistente

Oggetto: impugnazione sanzione disciplinare

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato presso questo Tribunale in data 19 settembre 2014 la ricorrente in epigrafe
 indicata, docente presso l'Istituto resistente , impugnava la sanzione disciplinare della sospensione
 dal servizio e dalla retribuzione per un giorno irrogate dal dirigente scolastico con provvedimento
 in data 2 settembre 2014 chiedendone la sospensione e l'annullamento.

Si costituiva l'amministrazione resistente chiedendo il rigetto del ricorso..

Senza assunzione di prove, all'udienza del 3 novembre 2015, dopo la discussione della causa , il
 Giudice definiva il procedimento, dando lettura della sentenza con motivazione contestuale.

MOTIVI DELLA DECISIONE

In primo luogo occorre rilevare che

Codogno difetta di

legittimazione passiva. Il dirigente scolastico nell'adottare il provvedimento disciplinare impugnato

ha agito nella veste di mero organo periferico dell'Amministrazione scolastica statale e non può essere considerato come datore di lavoro della ricorrente, tale essendo unicamente il Ministero con il quale è stato stipulato il rapporto di lavoro, ed i provvedimenti impugnati, ancorché formalmente adottati dal dirigente scolastico, rappresentano l'esercizio di un tipico potere datoriale, sul presupposto della violazione dei doveri incombenti sulla lavoratrice, in quanto dipendente del MIUR.

Secondo la giurisprudenza della S.C. “anche dopo l'estensione della personalità giuridica, per effetto della legge delega n. 59/1997 e dei successivi provvedimenti di attuazione, ai circoli didattici, alle scuole medie e agli Istituti di istruzione secondaria, il personale ATA e docente della scuola si trova in rapporto organico con l'Amministrazione della Pubblica Istruzione dello Stato, a cui l'art. 15 del D.P.R. n. 275/1999 ha riservato le funzioni relative al reclutamento del personale, e non con i singoli Istituti, che sono dotati nella materia di mera autonomia amministrativa. Ne consegue che, nelle controversie relative ai rapporti di lavoro, sussiste la legittimazione passiva del Ministero, mentre difetta la legittimazione passiva del singolo Istituto” (Cass. 21.3.2011 n. 6372; nello stesso senso, v. Cass. 15.10.2010 n. 21276; Cass. 28.7.2008 n. 20521; Cass. 10.5.2005 n. 9752; App. Torino n. 61/2012; App. Torino n. 940/12).

Passando all'esame del merito la sanzione deve essere annullata perché il dirigente scolastico non è dotato del potere di irrogare al personale docente la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, come, invero apoditticamente, eccetto dalla ricorrente .

L'interpretazione delle norme di legge e di contratto collettivo portano infatti a ritenere che la competenza del dirigente debba ritenersi limitata, nell'esercizio del potere disciplinare nei confronti del personale docente, alle infrazioni di minori gravità “per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni” dove ove l'utilizzo della locuzione “è prevista” rimanda chiaramente alla pena edittale e non ad una valutazione

effettuata dal dirigente ex ante della sanzione in concreto erogabile tra il minimo e il massimo previsti.

Si ricostruisce di seguito l'articolato normativo che disciplina il codice disciplinare del personale docente e circoscrive il potere disciplinare del dirigente scolastico nei confronti del personale docente.

Ai sensi dell'art. 91 CCNL Comparto Scuola 2006/2009 applicato al rapporto di lavoro *“Per il personale docente ed educativo delle scuola di ogni ordine e grado continuano ad applicarsi le norme di cui al Titolo I, Capo IV della parte III del d.lgs. 297/1994”*.

L'art. 492 d. lgs. 297/94 prevede:

“Sanzioni.

1. Fino al riordinamento degli organi collegiali, le sanzioni disciplinari e le relative procedure di irrogazione sono regolate, per il personale direttivo e docente, dal presente articolo e dagli articoli seguenti.

2. Al personale predetto, nel caso di violazione dei propri doveri, possono essere inflitte le seguenti sanzioni disciplinari:

a) la censura;

b) la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese;

c) la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio da oltre un mese a sei mesi;

d) la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio per un periodo di sei mesi e l'utilizzazione, trascorso il tempo di sospensione, per lo svolgimento di compiti diversi da quelli inerenti alla funzione docente o direttiva;

e) la destituzione.

3. Per il personale docente il primo grado di sanzione disciplinare è costituito dall'avvertimento scritto, consistente nel richiamo all'osservanza dei propri doveri”.

L'art. 93 CCNL prevede per il personale ATA le seguenti sanzioni disciplinari:

“a) rimprovero verbale; b) rimprovero scritto; c) multa fino a quattro ore di retribuzione;

d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni; e) licenziamento con preavviso; f) licenziamento senza preavviso”:

L'art. 55 bis D.Lgs. n. 165/2001 prevede:

“Forme e termini del procedimento disciplinare.

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è 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 è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.....”.

Ai sensi dell'indicata norma la competenza del dirigente scolastico è limitata alle sanzioni di minore gravità per le infrazioni per le quali è **prevista** l'irrogazione di una sanzione inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni.

Per il personale docente, a differenza di quanto disposto per il personale ATA, **non è prevista la sanzione della sospensione sino a dieci giorni**. L'art. 492 d.lgs. 297/94 prevede la sanzione interdittiva minima della “sospensione dall'insegnamento fino a un mese”, previsione che radica la competenza dell'Ufficio dell'Amministrazione scolastica individuato ai sensi del comma 4 dell'art. 55 bis citato con applicazione delle norme procedurali ivi previste e termini pari al doppio di quelli stabiliti dal comma 2.

Il dirigente scolastico, al fine della valutazione della propria competenza, deve pertanto limitarsi a **inquadrare la fattispecie in relazione alla sanzione editale astrattamente irrogabile sulla base della disciplina sanzionatoria normativamente prevista.**

La competenza del dirigente scolastico, dunque, non può essere determinata sulla base di una valutazione ex ante, rimessa al responsabile della struttura, della gravità della violazione contestata

e della sanzione in concreto applicabile tra il minimo e il massimo previsti.

Tale interpretazione, oltre che contrastare con il chiaro disposto normativo, introduce una valutazione soggettiva estranea al dettato normativo nella fase di individuazione dell'organo disciplinare competente e propria della fase di applicazione in concreto della sanzione all'esito del procedimento disciplinare.

Sulla base delle motivazioni sopra esposte deve essere annullata la sanzione irrogata alla ricorrente con provvedimento in data *2 settembre 2014* *RL*

L'annullamento della sanzione sotto il profilo formale rende ultroneo l'esame della sussistenza degli addebiti sanzionati.

La soccombenza della ricorrente in ordine alla legittimazione passiva dell'Istituto e la novità delle questioni trattate in ordine alla competenza del dirigente scolastico ad infliggere le sanzioni disciplinari punite con la sospensione, questione rilevata ma non approfondita e motivata nel ricorso introduttivo, consentono la compensazione integrale fra le parti delle spese di lite. P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando nel contraddittorio delle parti, così provvede:

Dichiara il difetto di legittimazione passiva di *li Codogno*

Accerta la illegittimità della sanzione disciplinare della sospensione irrogata alla ricorrente con provvedimento del dirigente scolastico in data *2 settembre 2014* *RL*
annulla la predetta sanzione.

Compensa integralmente fra le parti le spese di lite.

Lodi così deciso il 3 novembre 2015.



Il Giudice