

L'ONERE DELLA PROVA È DEL DATORE DI LAVORO

Infrazioni sanzionabili solo se provate in contraddittorio

DI ANTIMO DI GERONIMO

Per evitare di emettere sanzioni disciplinari illegittime, l'amministrazione scolastica deve rispettare due regole. La prima è quella di acquisire le prove della colpevolezza del dipendente garantendo il contraddittorio. E la seconda è quella di applicare sanzioni che siano espressamente previste dalla legge o dal contratto per la specifica tipologia di infrazione. È quanto si evince da una sentenza emessa dal Tribunale di Trani il 23.09.2013 (n. 2811/2013). Il giudice del lavoro ha anche condannato l'amministrazione scolastica a pagare 1500 euro di spese più Iva e cassa per gli avvocati.

La pronuncia si inquadra in un vero e proprio filone, in materia di sanzioni disciplinari, che vede l'amministrazione soccombere in giudizio sistematicamente. Ecco come si sono svolti i fatti. Un preside aveva ingiustamente sanzionato un docente, che aveva espresso doglianze alla commissione per le elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie, dalle quali sarebbe sorto un alterco, ritenendo probatorie le dichiarazioni dei membri della commissione stessa.

E cioè le stesse persone alle quali il docente aveva rappresentato le proprie doglianze in riferimento al loro operato. Doglianze che, a detta di un altro testimone escusso in sede di giudizio, avevano ingenerato un alterco al quale avrebbe dato il via proprio una delle due docenti di cui si componeva la commissione. E quindi il giudice ha spiegato che «non vi è alcuna certezza che i fatti si siano svolti proprio nel senso riferito dalle due docenti componenti di seggio elettorale salvo a ricorrere a mere presunzioni», si legge nella sentenza, «non gravi né precise e concordanti e che, quindi, non possono essere poste alla base della costruzione accusatoria».

Di qui l'infondatezza della sanzione già per effetto della debolezza del «quadro accusatorio». A questo proposito, peraltro, il giudice aveva ricordato che l'onere della prova circa i presupposti di fatto, oggettivi e soggettivi, che abbiano portato all'irrogazione di una sanzione disciplinare conservativa grava sul datore di lavoro, in forza di un'applicazione estensiva dell'art. 5 legge n. 604/66. In ciò uniformandosi all'insegnamento della sezione lavoro della Suprema corte di cassazione (sentenza 17.8.2002 n. 11153). Il dirigente, però, oltre a sbagliare nel merito, aveva commesso anche un errore nel procedimento: aveva applicato al docente la sanzione della multa, prevista dal contratto solo per il personale Ata.

— © Riproduzione riservata — ■