

## Sistema di impugnazione delle sanzioni disciplinari nel comparto scuola e nel pubblico impiego.

Bartolo Danzi

05-09-2005

### Operatività dell'art. 56 del D.lgs 165/01

L'art. 7, comma 6 e 7 dello Statuto dei lavoratori, definisce la tipologia dei mezzi di impugnazione di cui può avvalersi il lavoratore avverso un provvedimento disciplinare: attivazione della procedura conciliativo -arbitrale o delle "analoghe procedure" previste dai contratti collettivi, oppure ricorso al giudice del lavoro.

Tale sistema di impugnazione delle sanzioni disciplinari è tutt'ora vigente in quanto lo stesso art. 51 comma 2 rubricato come "Disciplina dei rapporti di lavoro" dispone, in tutta evidenza, che "La legge 20 Maggio 1970 n.300, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti."

L'art. 7 S.L. si applica dunque al pubblico impiego e quindi anche al comparto scuola essendo espressamente richiamato e non disapplicato dal T.U 165/01.

Il lavoratore sottoposto a sanzione disciplinare, se intende impugnarla per farne valere l'illegittimità, ha dunque la facoltà di scelta tra la procedura arbitrale prevista dall'art. 7 S.L. o da analoghe procedure previste dai contratti collettivi e il ricorso giurisdizionale. I lavoratori della scuola, come i docenti, inoltre possono avvalersi del rimedio previsto dal T.U. 297/94 Titolo I Capo IV della parte III (ricorso gerarchico al Ministero entro 30 giorni dall'applicazione della sanzione).

Tale rimedio è richiamato dall'art. 88 del CCNL 2002/05 scuola vigente, che al comma 2 dispone la definizione con le OO.SS. della materia disciplinare in sede negoziale da attivarsi nei 30 giorni successivi all'entrata in vigore della legge di riordino degli organi collegiali, riordino non ancora avvenuto.

Il datore di lavoro non ha facoltà di decidere in merito, in quanto può solo accettare (non già promuovere) la costituzione del collegio arbitrale richiesta dal lavoratore, mentre può adire l'autorità giudiziaria per l'accertamento della legittimità della sanzione. La sanzione resta comunque sospesa sino alla definizione del giudizio di merito.

L'art. 7 comma 6 S.L. prevede espressamente la possibilità che la contrattazione collettiva disciplini ulteriori e diverse procedure pattizie di conciliazione ed arbitrato, purchè siano però "analoghe" a quelle di fonte legale.

Con riferimento a tali procedure pattizie, la dottrina ha evidenziato come il disposto normativo sia rispettato ove esse offrano al lavoratore garanzie non difformi da quella arbitrale, e cioè: termine per l'impugnazione della sanzione non inferiore a venti giorni; corretto contraddittorio; posizione paritetica delle parti nella costituzione dell'organo decisorio; sospensione della sanzione sino alla pronuncia del collegio, caducazione automatica della sanzione in caso di mancata nomina nel collegio del proprio rappresentante da parte del datore di lavoro nel termine di dieci giorni dall'invito rivolto dalla direzione provinciale del lavoro.

Nella specie l'art. 6 del CCNQ del 21.01.01 non garantisce analoga caducazione automatica della sanzione disciplinare allorquando il datore di lavoro non provveda entro dieci giorni dall'invito della direzione provinciale del lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio.

Ma tali procedure discendenti dai contratti non si sostituiscono però a quella di fonte legale, essendo per l'appunto ulteriori e diverse procedure.

Peraltro ai sensi dell'art. 1418 c.c., infatti "deve ritenersi nulla la disposizione del C.C.N.L. contraria a norme imperative di legge" (Tribunale di Milano, 6.7.2000, in Riv. Critica dir. Lav., 2000, 993).

In tal caso l'art. 6 del CCNQ del 23 gennaio 2001 si pone in contrasto con l'art. 7 della L. 300/70 derogandolo in pejus rispetto alla caducazione automatica della sanzione entro determinati requisiti.

Da qui la manifesta prevalenza della norma legale ex art. 7 S.L. su quella pattizia.

Pertanto come ribadito dall'ARAN in una nota del 23.3.2004, successiva ai sensi dell'art. 56 del D.lgs 165/01 le sanzioni disciplinari possono essere impuginate dal lavoratore davanti al collegio di conciliazione di cui all'art. 66 dello stesso decreto. Ove la conciliazione non riesca, il dipendente può adire il collegio arbitrale di cui all'art. 55, comma 8 del D.lgs 165/01 ovvero il giudice ordinario. Il dipendente, in alternativa, può invece adire direttamente il percorso conciliativo previsto dal CCNQ del 23 gennaio 2001. Anche in tale caso ove la conciliazione non riesca ha la facoltà di adire il giudice del lavoro, ovvero proseguire il giudizio dinanzi all'arbitro. Alla luce di tali principi va letta la disposizione ex art. 56 D.lgs 165/01 che prevede la possibilità di impugnazione per il lavoratore della sanzione disciplinare innanzi al collegio di Conciliazione ex art. 66 del medesimo d.lgs con le modalità e gli effetti di cui all'art. 7 comma 6-7 dello S.L., in quanto i CCNL non hanno istituito "apposite procedure di conciliazione ed arbitrato per le sanzioni disciplinari, aventi cioè il carattere dell'obbligatorietà ed esclusività.

Gli art. 130-131-132 del CCNL 2002/05 richiamano peraltro l'arbitrato e la conciliazione sperimentale dell'accordo di conciliazione ed

arbitrato specifico per il personale del comparto scuola oramai non più in vigore dal 31.12.2003.

**prof. Bartolo Danzi**

**Segretario Provinciale e Regionale Unams**