

*L'ipotesi allo studio del dicastero di viale Trastevere per integrare la circolare sulla Brunetta*

# Sanzioni disciplinari da motivare

## Obiettivo: adeguarsi al Consiglio di stato ed evitare ricorsi

**DI CARLO FORTE**

**S**anzioni disciplinari da motivare. Secondo quanto risulta a *ItaliaOggi*, il ministero dell'istruzione avrebbe intenzione di integrare la bozza della circolare sulle sanzioni disciplinari, resasi necessaria dopo la riforma Brunetta, con un espresso riferimento all'obbligo di motivazione. La sottrazione della materia alla sfera di competenza del tavolo negoziale potrebbe, infatti, avere riassorbito le sanzioni nell'alveo dei provvedimenti amministrativi. E se così fosse scatterebbe l'obbligo di motivazione previsto dall'articolo 3 della legge 241/90. Questa disposizione prevede che tutti i provvedimenti amministrativi devono recare i presupposti di fatto a monte della decisione e le giustificazioni giuridiche. Insomma, devono spiegare che cosa è successo per indurre l'amministrazione prendere la decisione

contenuta nel provvedimento e devono anche indicare le disposizioni che sono state applicate. Per un certo periodo di tempo la giurisprudenza amministrativa ha ritenuto che la privatizzazione del rapporto di lavoro avesse determinato la non applicabilità dell'obbligo di motivazione ai provvedimenti che riguardano la gestione del rapporto di lavoro. Ma questa tesi è stata superata dalla III sezione del Consiglio di stato che sposando l'orientamento della Corte di cassazione (9701 del 18.09.1991) ha stabilito che, anche se il contratto non lo prevede, «l'obbligo da parte del datore di lavoro della motivazione, ... va desunto dall'applicabilità al rapporto contrattuale dei generali principi di correttezza e buona fede di cui agli articoli 1175 e 1375 c.c. (adunanza della commissione speciale del pubblico impiego del 5 febbraio 2001n.471)». Secondo i giudici amministrativi, infatti, la mancata menzione dell'obbligo di motivazione configura una la-

cuna della clausola del contratto collettivo destinata ad essere integrata dagli stessi principi, dai quali deriva l'obbligo del datore di lavoro di fornire la motivazione delle proprie scelte, allo scopo di consentire un controllo sulla validità delle stesse e la repressione di quelle illecite e irrazionali in coerenza con il principio della dignità sociale del lavoratore. Insomma, si tratti o meno di provvedimenti amministrativi, se il destinatario dell'atto è il dipendente, secondo il Consiglio di stato, l'amministrazione ha l'obbligo di spiegare quali elementi di fatto l'abbiano indotta a prendere la decisione e quali disposizioni abbia applicato. A maggior ragione se si tratta di una sanzione disciplinare, specie adesso che la tutela è consentita solo tramite l'esperimento dell'azione giudiziale.

**Renato Brunetta**