

Poteri dirigenti e procedimenti disciplinari, la giurisprudenza. Criticare colleghi ed istituto porta licenziamento in tronco

(orizzontescuola.it/guide/poteri-dirigenti-e-procedimenti-disciplinari-giurisprudenza-criticarecolleghi-ed-istituto-por)

Con la così detta "riforma Brunetta" i poteri della dirigenza scolastica, in materia di procedimenti disciplinari, sono incrementati in maniera significativa, comportando de facto un mero incremento del contenzioso nel settore scolastico. La situazione, con la nuova scuola che si è affermata in questo periodo, sicuramente non potrà che peggiorare in tal senso. Uno degli aspetti più significativi che riguarda il procedimento disciplinare, nell'ambito scolastico, interessa certamente la conoscenza dei propri obblighi, doveri nonché diritti. Il Codice di Condotta dei dipendenti pubblici, per esempio, deve essere portato alla massima conoscenza dei lavoratori, cosa che non sempre accade. Vediamo cosa sostiene la variegata giurisprudenza in materia. Il Consiglio di Stato nel 2011, con la sentenza n. 5281 affermava espressamente che "Nel rapporto di pubblico impiego, in tutti i casi nei quali il comportamento individuale sia immediatamente percepibile dal lavoratore come illecito, perché contrario al cosiddetto minimo etico o a norme di rilevanza penale, non è necessario provvedere all'affissione del codice disciplinare, in quanto il lavoratore può ben rendersi conto della illiceità della propria condotta, anche al di là di una analitica predeterminazione dei comportamenti vietati e delle relative sanzioni da parte del codice disciplinare". Principio che in linea di massima è stato recepito da diversa successiva giurisprudenza. Però l'articolo 17 del DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 aprile 2013, n. 62 afferma che "Le amministrazioni danno la più ampia diffusione al presente decreto, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento".

Il DPR citato è il regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici che spesso viene utilizzato per la formulazione di specifiche contestazioni disciplinari. Il Regolamento di condotta ivi citato, deve essere posto a conoscenza del lavoratore, come d'altronde previsto dall'articolo 17 del citato DPR. Secondo la giurisprudenza prevalente, l'esercizio del potere disciplinare è subordinato alla predisposizione del codice disciplinare, ovvero sia del codice in cui sono indicate le norme procedurali e sostanziali di cui il datore di lavoro intende avvalersi per reprimere i comportamenti dei lavoratori contrari alla disciplina aziendale. L'affissione del codice disciplinare costituisce requisito indispensabile di validità del codice stesso e, pertanto, la sanzione disciplinare irrogata in mancanza dell'affissione del codice è nulla poiché carente di un presupposto essenziale di validità dell'atto. (Trib. Grosseto 31/3/2003). La mancata affissione del codice disciplinare determina una violazione dell'art. 7, L. n. 300/1970, con conseguente nullità della sanzione comune inflitta, qualora non si sia in presenza di violazione di norme di legge o comunque di doveri fondamentali del lavoratore, riconoscibili come tali senza necessità di specifica previsione. (Trib. Milano 10/12/2002). Per esercitare legittimamente il potere disciplinare il datore di lavoro deve dimostrare di aver portato a conoscenza dei lavoratori il codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti, non potendosi considerare equipollenti mezzi di comunicazione diversi (Pret. Firenze 10/12/98). La mancata affissione del codice disciplinare viola la regola procedurale di cui all'art. 7 c. 1 SL (pubblicità del codice disciplinare), anche quando l'addebito disciplinare riguarda norme etiche o rilevanti penalmente. Da un lato, infatti, tale regola è espressione del principio fondamentale dell'ordinamento secondo il quale chi è perseguito per un'infrazione deve essere posto in grado di conoscere l'infrazione stessa e la relativa sanzione e, dall'altro, la norma etica o penale acquisisce anche rilievo disciplinare solo in forza di un'esplicita operazione di "costruzione" normativa, che richiede quantomeno l'introduzione, nel codice disciplinare pubblicizzato, di una norma di collegamento. (Pret. Milano 14/7/94) Sulla stessa onda il

Tribunale del Lavoro di Bari, il quale nel 2014 ricordava che sono illegittime le sanzioni disciplinari applicate nei confronti del dipendente pubblico qualora adottate senza la preventiva affissione del codice disciplinare, certo, è ovviamente consolidata la massima che vuole che “ il principio di necessaria pubblicità del codice

disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti non si applica allorché il licenziamento sia irrogato per sanzionare condotte del lavoratore che concretizzino violazione di norme penali o contrastino con il cd. Minimo etico (conf. cass.civ. n. 22626 del 2013). Cass. civ. Sez. lavoro, 30/04/2015, n. 8784”. Per esempio, nella scuola, nel 2013 la Corte di Cassazione ha affermato che “costituisce comportamento gravemente lesivo del decoro e della reputazione di un istituto scolastico quello posto in essere dall'insegnante che si sia concretizzato nel sostenere, interloquendo con i genitori degli alunni, la notevole inadeguatezza dell'istituto e la carente preparazione didattica dei colleghi, con conseguente suggerimento, agli interlocutori, di iscrivere altrove i propri figli. Tale condotta, invero, integra certamente una violazione dei doveri fondamentali ed elementari di fedeltà e di correttezza che gravano su qualsiasi lavoratore, non potendo in alcun modo essere ricondotta, per la sua offensività, ad una legittima critica dell'operato della parte datoriale e legittima, in quanto tale, il licenziamento disciplinare dell'insegnante. Né, in senso contrario, può attribuirsi rilievo alla mancata esposizione del Codice Disciplinare in quanto trattasi di inadempienze talmente gravi e plateali da non necessitare di alcuna pubblicità disciplinare, essendo intuitivo il dovere di eliminarle e, dunque, legittimo il recesso datoriale”.