

L'insegnante è licenziabile per gravi condotte extralavorative

I paletti dei giudici. Il caso della maestra d'asilo di Treviso iscritta a Onlyfans ha riaperto i fari sui limiti che la funzione educativa impone al personale della scuola durante lo svolgimento della vita privata

Marisa Marraffino



La maestra di asilo di Treviso iscritta a Onlyfans ha rivitalizzato la questione della rilevanza delle condotte extralavorative del personale scolastico ai fini delle contestazioni disciplinari.

Il tema non è nuovo alla giurisprudenza che da anni ormai si occupa delle condotte concernenti la vita privata dei lavoratori in generale in grado di ledere il rapporto fiduciario col datore.

Al centro dei procedimenti l'accertamento dell'inosservanza degli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore, ai sensi dell'articolo 2106 del codice civile, che si applica anche ai dipendenti pubblici, ex art. 55, comma 2, del Dlgs 165/2001, con rinvio ai contratti collettivi per la definizione della tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni.

Pacificamente la giurisprudenza ritiene rilevanti i post pubblicati sui social network che, anche se condivisi fuori dal servizio, possono essere valutati come non conformi ai doveri di correttezza e lealtà nei rapporti tra datore di lavoro e dipendenti. La condotta viene considerata rilevante perché aggravata dall'uso di un mezzo di diffusione di ampia portata. A entrare in gioco però sono diversi parametri tra cui la gravità della condotta, la volontarietà o meno della stessa e la mansione rivestita dal lavoratore. Occorrerà in ogni caso graduare la sanzione alla gravità del fatto.

La sanzione massima

Il licenziamento, infatti, appare giustificato soltanto quando i comportamenti siano gravi e ledano irrimediabilmente il rapporto fiduciario col datore. Così, ad esempio,

possono far scattare il licenziamento anche processi penali pendenti gravi, anche se la sentenza non è definitiva, oppure condotte del lavoratore non consone al contesto.

A Lanciano un dipendente, arrestato per spaccio di stupefacenti di lieve entità, è stato poi licenziato per giusta causa perché il comportamento è stato considerato “idoneo a ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro”. Per entrambe le corti di merito non era possibile una sanzione conservativa perché si tratterebbe di “una condotta in sé moralmente riprovevole e contraria alle più basilari norme dell’etica e del vivere comuni” (Corte di Appello dell’Aquila, sentenza 410 del 28 ottobre 2024).

A Forlì è stato ritenuto legittimo il licenziamento del commesso di un negozio per ripetute avances non gradite a una collega, alla quale scriveva bigliettini e proponeva anche la vendita di Dvd pornografici (Ordinanza del Tribunale di Forlì del 7 giugno 2024).

La Corte di appello di Milano, invece, ha ritenuto illegittime la sospensione e la censura di un insegnante di una scuola superiore che aveva mostrato a una sua alunna detenuta delle fotografie tratte da Facebook di sue omonime per farle capire che, una volta uscita dal carcere, avrebbe potuto anche lei comunicare tramite i social media. Il metodo, poco ortodosso, era stato segnalato al dirigente da una guardia penitenziaria ed era stato avviato il relativo procedimento disciplinare. Per i giudici la contestazione è generica, non essendoci alcuna norma o regolamento interno che vietasse al docente, nel corso di una lezione a distanza, di mostrare contenuti tratti dai social network.

Il personale scolastico

In questo caso l’articolo 498 del Dlgs 297/994 prevede espressamente la destituzione dal servizio «per atti che siano in grave contrasto con i doveri inerenti alla funzione». Va da sé che la norma apre il varco a un’ampia discrezionalità interpretativa, mitigata dai contratti collettivi di riferimento nonché dall’eventuale presenza di policy e regolamenti specifici. In via generale però le condotte extralavorative che possono giustificare il licenziamento sono comportamenti particolarmente gravi, che siano contrari alle norme dell’etica e del comune vivere civile. Negli altri casi le sanzioni più ragionevoli sono quelle conservative, in grado di ripristinare il rapporto di fiducia non definitivamente compromesso. Possono però rilevare anche tutte le condotte che per la loro particolare eco mediatica gettino discredito sul datore di lavoro. La maggiore esposizione pubblica del lavoratore lo renderà più soggetto a contestazioni in caso di comportamenti che possono ledere la serietà del datore di lavoro. Il ruolo ricoperto dal lavoratore deve infatti consigliare condotte conformi alla propria posizione. Occorre infatti tenere conto della rilevanza esterna del comportamento e della visibilità del lavoratore (Tribunale di Tempio Pausania, sentenza 144 del 28 maggio 2021). Sulla base di questi principi è stata ritenuta legittima la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio per la docente che aveva pubblicato gravi commenti sprezzanti sui social perché si poneva «in evidente contrasto con la

funzione educativa dell'insegnante, ancor prima che con il dovere di onorabilità dei dipendenti pubblici» (sentenza n.248 del Tribunale di Novara del 22 novembre 2022).

© RIPRODUZIONE RISERVATA