

Le contestazioni mosse al docente di Napoli autore del post sulla figlia della premier

DS4811

DS4811

Sui social conta anche il decoro L'insegnante è sempre un dipendente pubblico

L'articolo 11 ter del codice di comportamento dei pubblici dipendenti impone ai dipendenti un comportamento corretto quando usano i social media, anche nel caso di utilizzo di account e profili personali

DI ANTONIO CICCIA MESSINA

Utilizzo illecito dell'account social personale in violazione dell'articolo 11-ter del codice di condotta dei dipendenti pubblici (dpr 62/2013): è questa la contestazione mossa dall'ufficio disciplinare della direzione scolastica regionale della Campania al docente di tedesco di una scuola nella provincia di Napoli, autore di post sul suo account di "X", con i quali ha diffuso offese e minacce all'indirizzo di alcuni esponenti del governo e della presidente del consiglio, Giorgia Meloni, tra cui l'augurio alla figlia della premier di fare la stessa sorte di una ragazza di 14 uccisa a pietrate dal suo ex fidanzato. Il docente nel frattempo è stato sospeso a scopo cautelativo dall'insegnamento. Il 2 luglio potrà presentarsi presso il competente ufficio per presentarsi, anche assistito da un legale, per la difesa e presentare controdeduzioni.

L'articolo 11-ter vieta qualsiasi post contrario al decoro, anche quando il dipendente non prende di mira direttamente l'amministrazione scolastica. Sui social l'insegnante, dunque, non deve inserire interventi o commenti lesivi del prestigio, del decoro o dell'immagine della pubblica amministrazione, anche se diversa da quella di appartenenza. Lo stesso articolo 11-ter, peraltro, contiene alcune insidie applicative, di cui bisogna tener conto fin dall'avvio del procedimento disciplinare, che si sviluppa attraverso varie fasi.

Nel settore scuola i procedimenti disciplinari relativi a mancanze punite con sanzio-

ni più gravi della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni sono competenza dell'ufficio procedimenti disciplinari, costituito presso l'ufficio scolastico regionale.

Il primo passaggio del procedimento è la contestazione scritta dell'addebito, con la quale l'interessato è convocato, con un preavviso di almeno 20 giorni, per l'audizione. Il dipendente, che ha diritto di conoscere gli atti del procedimento, può presentarsi assistito da un avvocato o da un sindacalista. L'interessato può anche presentare memorie difensive scritte.

Nel corso dell'istruttoria, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari può acquisire informazioni o documenti da altre amministrazioni pubbliche e può chiedere la collaborazione e dichiarazioni a dipendenti a conoscenza di fatti rilevanti.

L'inculpato può con atto motivato essere sospeso in via cautelare dal servizio durante la pendenza del procedimento disciplinare.

L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito (salvo ipotesi di sospensione del termine).

Contro la sanzione disciplinare il dipendente può ricorrere avanti al giudice del lavoro.

L'esito del procedimento, peraltro, dipende molto dal suo avvio e, in particolare, dall'atto di contestazione.

Nel caso del docente, autore del post sulla figlia del premier, il competente ufficio scolastico regionale ha ipotizzato a carico del dipendente la violazione dell'articolo 11-ter del codice di comportamento dei pubblici dipendenti. Si tratta della disposizione che impone ai dipendenti un comportamento corretto quando usano i social media, anche nel caso di utilizzo di account e profili personali. La norma applica ai mezzi di comunicazione elettronica le regole relativa al divieto di lesione del

decoro, del prestigio e dell'immagine della PA di appartenenza o della PA in generale. L'articolo 11-ter invita le singole amministrazioni a fissare regole di dettaglio in apposite social media policy. Peraltro, l'articolo 11-ter è applicabile direttamente anche in assenza di una regolamentazione, specifica per i social, adottata dai singoli enti.

La norma, però, né definisce in maniera analitica i comportamenti punibili: si parla genericamente di "interventi" e "commenti". Peraltro, se per "commento" si intende un'espressione soggettiva e valutativa e se gli "interventi" sono le dichiarazioni non contenenti opinioni, anche se la norma non lo scrive espressamente, online sono da considerarsi interventi e commenti anche un "mi piace", un "inoltra" di un post altrui sono sanzionabili. L'articolo 11-ter, inoltre, non specifica quando e come possono essere violati decoro, prestigio e immagine.

Tuttavia, anche in assenza di un catalogo esemplificativo di casi rientranti nelle norme generali, gli atti di contestazione non devono essere generici: non è affatto sufficiente indicare l'articolo violato riportandone il contenuto astratto. Al contrario, nella contestazione si devono svolgere i seguenti passaggi: 1) indicare i fatti commessi dall'inculpato (ad esempio: "diffusione di un post sul social network, di cui si riporta l'esatto contenuto dichiarativo e grafico", con indicazione – se disponibile – del livello di diffusione, come numero di "mi piace" o simili); 2) prendere in considerazione le condotte che possono rientrare nelle categorie

degli "interventi" e/o del "commenti"; 3) qualificare tali fatti come lesivi (precisando se si tratta di lesione del decoro o del prestigio o dell'immagine).

Questi passaggi sono cruciali anche perché bisogna bilanciare il diritto del dipendente a esprimere il proprio pensiero, compresa l'aspra critica politica, e gli interessi al buon nome e al buon andamento della pubblica amministrazione.

Nel provvedimento finale di applicazione della sanzione va anche spiegato il perché della qualificazione del fatto come lesivo di prestigio/decoro/immagine (ad esempio, si potrebbe argomentare che nuoce al decoro della PA una condotta comunque inappropriata e non dignitosa del dipendente anche se le espressioni usate non riguardano direttamente la PA di appartenenza né soggetti facenti parte dell'ente).

Il provvedimento disciplinare, infine, avrà maggiore possibilità di resistere in eventuale giudizio di impugnazione se confortato da sentenze, nelle quali frasi o dichiarazioni simili sono state in precedenza valutate come eccedenti il perimetro della legittima critica: ciò si è verificato, ad esempio, per gli attacchi alle persone e non alle idee.