

È prassi valida che il docente firmi il registro e se ne vada se c'è assemblea

Assentarsi da scuola si può

Condannato il prof che aveva denunciato il fatto

DI CARLO FORTE

Denunciare un collega che firma il registro di classe e se ne va prima di terminare l'orario di lezione può costare caro. Ne sa qualcosa un professore in servizio in un istituto professionale in provincia di Enna, che per questo motivo è stato condannato a due anni di reclusione e al pagamento di 5 mila euro di spese legali (tribunale di Enna n. 985/07).

Il docente aveva sporto denuncia perché un collega, impegnato in classe nelle ultime ore di lezione, aveva fatto ritorno alla propria abitazione prima del termine dell'orario di lavoro, approfittando del fatto che in quelle ore si era tenuta un'assemblea studentesca. Dopo la denuncia, peraltro, l'amministrazione scolastica aveva inviato un ispettore, che aveva confermato l'obbligo di rimanere in servizio fino al termine dell'orario di lavoro, indipendentemente dal fatto che contemporaneamente si teneva un'assemblea. Ma il docente denunciato aveva sporto

querela contro il collega che lo aveva denunciato, affermando che, per prassi, nella scuola dove prestano entrambi servizio, quando c'è un'assemblea studentesca, i docenti non rimangono in classe e lasciano la scuola anche prima del termine dell'orario di lavoro. L'esistenza di questa prassi, interna all'istituto, veniva confermata anche dal dirigente scolastico e da alcuni docenti. E siccome il docente che aveva sporto denuncia era a conoscenza di questa usanza, il giudice lo ha ritenuto colpevole del reato di calunnia e lo ha condannato.

In buona sostanza, dunque, il magistrato non si è espresso in ordine alla legittimità o meno della prassi di allontanarsi dalla scuola prima del termine dell'orario.

Più semplicemente ha accertato che il docente denunciato si era allontanato dalla scuola prima del tempo in ottemperanza a una prassi interna all'istituto. E dopo avere accertato che anche il docente che aveva sporto denuncia era a conoscenza di questa prassi, lo ha condannato «atteso che il reato di calunnia» si legge nel provvedimento «può commettersi anche riferendo ciò che si è appreso da altri quando, come nel caso di specie, il de-



nunciante abbia comunque la consapevolezza dell'innocenza dell'imputato».

La condanna è stata motivata partendo dal fatto che era stata accertata la componente oggettiva del reato perché era stata acquisita la prova che il denunciato non era tenuto a trattenersi in classe.

E in secondo luogo perché è stata provata anche la componente soggettiva del dolo di reato, essendo emerso non la semplice consapevolezza dell'imputato dell'insussistenza

dei reati di falso e di truffa oggetto della incolpazione, quanto un preciso intento di recar danno al denunciato.

La pronuncia pone in evidenza il vuoto normativo che caratterizza gli aspetti accessori della prestazione di insegnamento. L'ordinamento, peraltro, regola le varie fattispecie con disposizioni di rango primario, ma queste non sono mai state recepite in ambito contrattuale. E ciò determina talvolta situazioni paradossali che sfociano nel contenzioso.

**GIUSTIZIA
E
SENTENZE**



Il codice civile, infatti, prevede che in caso di impossibilità della prestazione il lavoratore è liberato dall'obbligo di adempiere (articolo 1256). Fermo restando che, se la prestazione è parzialmente possibile, il lavoratore è comunque tenuto ad adempiere la parte residua (articolo 1258).

Ma dice anche che quando in ambito lavorativo vige una prassi favorevole al lavoratore, questa prassi (uso) prevale anche sulle norme di legge (articolo 2078).

Insomma, ragionando astrattamente, quando gli alunni non ci sono, il docente è libero di fare quello che vuole. Se invece ci sono, ma non può fare lezione, è legittimo ritenere che debba comunque assicurare l'obbligo di vigilanza (prestazione residua). Ma se nella scuola di servizio vige l'usanza che quando ci sono le assemblee i docenti possono andarsene a casa, tale usanza prevale su tutto il resto.

Resta il fatto, però, che queste cose dovrebbero essere regolate nel contratto di lavoro.

Ma nel contratto non ci sono disposizioni in tal senso. E quindi si naviga a vista.

I lettori possono segnalare le sentenze o i ricorsi di maggiore interesse (con i relativi elementi identificativi) all'indirizzo:
aziendascuola@class.it