

## Personale scolastico: le false dichiarazioni riguardo i procedimenti penali

**Autore:** Garofalo Silvio Quinzone

**In:** Diritto del lavoro

La casistica che, sia pur in somma sintesi, verrà esaminata appare al momento dimenticata, ma nella realtà quotidiana è molto rilevante, non fosse altro perché si ripropone ogniqualvolta bisogna stipulare un contratto (a termine o indeterminato) con il personale scolastico. Infatti, il fenomeno delle false dichiarazioni sostitutive delle certificazioni, in questo caso trattasi di condanni penali riportate e carichi pendenti [1], molto clamore a livello nazionale suscitò il caso del docente di Bergamo che fu inizialmente licenziato in quanto all'atto della stipula del contratto nel dichiarare «di non aver riportato condanne penali e di non essere destinatario di provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di sicurezza e di misure di prevenzione, di decisioni civili e di provvedimenti amministrativi scritti del casellario giudiziario ai sensi della vigente normativa», ma tale dichiarazione venne sconfessata a seguito di accertamenti successivi, atteso che, nel caso specifico, furono riscontrati precedenti penali.

L'episodio sopra richiamato, a dire il vero, non è l'unico né il più clamoroso[2], considerato che nel mondo della scuola il personale assunto a tempo indeterminato a seguito di superamento degli attuali percorsi di reclutamento (concorsi e graduatorie ad esaurimento) ed a tempo determinato con il conferimento delle supplenze tra coloro che sono inseriti nelle graduatorie ad esaurimento e nelle graduatorie di istituto, rappresenta una quantità stimabile nell'ordine di centinaia di migliaia.

L'episodio emblematico del docente bergamasco[3] che era stato condannato a pagare 200 euro per avere fatto pipì in un cespuglio di Averara nel lontano 2005 ma che aveva omesso di fornire tale dichiarazione all'atto della redazione dell'autocertificazione, si accompagna ad altri episodi riguardanti altri docenti o personale ATA a cui è stato contestato (in alcuni casi sia in sede disciplinare che penale) di non aver dichiarato la vecchia storia del disturbo alla quiete pubblica, la lontana vicenda della guida in stato di ebbrezza, dello spinello fumato con gli amici degli anni '80 ovvero altre questioni similari che pensavano di poter ricordare solo se avessero deciso di farne un racconto per i nipotini. Ma così non è stato, vista la morsa sulle false dichiarazioni in parola da parte dei dirigenti scolastici connessa agli obblighi di cui all'art. 76 del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445 che impone la segnalazione all'Autorità Giudiziaria Penale competente e all'art. 75 del medesimo D.P.R. n. 445/00 che prevede la decadenza del dichiarante dal beneficio ottenuto, ex se e dunque senza alcuna valutazione sulla tipologia del reato commesso, l'entità della condanna riportata ovvero su altri elementi e circostanze che potrebbero giustificare il comportamento del dichiarante in buona fede, da qui il licenziamento. A tacer d'atro, va detto anche che se il dirigente scolastico non procede in tal modo, incorre egli stesso in procedimenti atti a verificarne la connivenza o il rifiuto o l'omissione di atti d'ufficio (sia ex art. 55-bis, comma 7, del D. Lgs. 165/01 in

materia di procedimenti disciplinari sia ex art. 328 c.p.).

Questo modus operandi si è andato via via incrementando, anche grazie alla Legge 12 novembre 2011 n. 183 e la connessa Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 14 del 22 dicembre 2011 sull'acquisizione d'ufficio di dati, documenti e informazioni da parte delle amministrazioni, che ha consentito alle istituzioni scolastiche di utilizzare un'interlocuzione informatica per ottenere dal Tribunale in maniera veloce e massiva le certificazioni del casellario giudiziario riguardante il personale immesso in ruolo ovvero incaricato a tempo determinato. Così dal controllo a campione delle dichiarazioni sostitutive si è oggi giunti al controllo di tutte le dichiarazioni del personale scolastico, come per gli altri dipendenti pubblici.

Va aggiunto anche che alcune Ragionerie Territoriali dello Stato - MEF (esempio quella di Bergamo), competenti a vistare e registrare i contratti di lavoro a tempo indeterminato, non solo hanno invitato gli uffici scolastici territoriali a dare prova dell'effettuazione del controllo sulla veridicità delle dichiarazioni da parte del personale assunto, ma hanno anche allertato sulla questione le rispettive sezioni regionali di controllo della Corte dei conti attraverso l'invio di una relazione - per un controllo successivo di conformità a legge - delle riscontrate irregolarità connesse alle conseguenti decisioni degli uffici scolastici territoriali riferite alle mendaci dichiarazioni (sostitutive di certificazione e di atto di notorietà, ex artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445 del 2000) da parte degli assunti in ruolo in riferimento ai propri precedenti penali, in particolare è stato contestato a taluni articolazioni territoriali del MIUR la mancata applicazione dell'art. 75 del medesimo testo unico (che prevede la decadenza dai benefici ottenuti tramite la dichiarazione mendace), la mancata trasmissione degli atti alla Procura della Repubblica per le conseguenze di legge in merito alla falsità delle dichiarazioni rese e la mancata risoluzione dei contratti già stipulati, ritenendo del tutto inappropriata la sola irrogazione di sanzioni disciplinari, tra l'altro di lieve/grave entità ma non espulsive (cfr. delibera Corte dei conti - Sez. Regionale di controllo per la Lombardia n. 136/2015/GEST).

Da qui si evince che i dirigenti scolastici in primis e poi gli uffici scolastici regionali o territoriali del MIUR (precisamente gli Uffici competenti per i procedimenti disciplinari -UCPD), che i dirigenti scolastici hanno dovuto investire per competenza (art. 55-bis, comma 2, del D. Lgs. 165/01) vista la possibilità, sia pure potenziale, di applicare la sanzione disciplinare espulsiva del licenziamento, hanno optato per la strada del procedimento disciplinare irrogando sanzioni della censura e/o sospensioni dal servizio e comunque non espulsive[4] prendendo in considerazione circostanze attenuanti quali l'eventuale non menzione dei precedenti penali nel certificato del casellario giudiziale riportante la dicitura "nulla", la natura dei reati commessi e il tempo trascorso dalla loro consumazione, l'entità della condanna e l'assenza della pena accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici ovvero ritendendo plausibile una mera dimenticanza circa l'importanza e l'attinenza dei piccoli e lontani precedenti penali con il nuovo rapporto di lavoro. Così facendo si è voluti entrare nel merito della valutazione degli elementi oggettivi e soggettivi della fattispecie di reato di falso ideologico (di cui all'art. 483 c.p. - reato contro la fede pubblica), e superare così il dettato dell'art. 75 del D.P.R. n. 445 del 2000 secondo cui è la dichiarazione non veritiera in sé, intesa come fatto oggettivamente rilevante e storicamente avvenuto nella sua materialità, a determinare

la decadenza dai benefici ottenuti tramite la dichiarazione medesima, che comporta l'automatica decadenza dai benefici eventualmente conseguiti. Dunque alla P.A., chi per essa, che si accerti della non veridicità delle dichiarazioni rilasciate all'atto dell'assunzione, non è lasciato alcun margine di discrezionalità in quanto il licenziamento (corrispondente alla perdita del relativo beneficio ottenuto) prescinde, per la sua applicazione, dalla condizione soggettiva del dichiarante o da altre circostanze di qualsiasi natura, rilevando un solo dato, quello dalla falsità della dichiarazione, rispetto al quale risulta irrilevante il complesso delle giustificazioni addotte dal dichiarante medesimo (v., ex multis, Consiglio di Stato, sez. V, 27 aprile 2012, n. 2447; cfr. altresì Consiglio di Stato, sez. V, 11 novembre 2011, n. 5973; Consiglio di Stato, sez. V, 2 ottobre 2014, n. 4896).

Ma una simile impostazione collima anche con l'art. 55 quater (rubricato "Licenziamento disciplinare") del D. Lgs. 165/2001 così come inserito dall'articolo 69, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che al comma 1, alla lett. d) prevede che le "falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera" come ipotesi di comportamento disciplinarmente rilevante punibile con l'applicazione della sanzione del licenziamento. Ad un'attenta lettura di quest'ultimo dato normativo, anche in un contesto disciplinare in caso di falsità documentali o dichiarative, ciò che conta e che viene censurato è un dato di fatto e cioè l'oggettivo comportamento tenuto dal dipendente pubblico, indipendentemente dalla circostanza che la falsità abbia fatto conseguire il posto di lavoro, essendo sufficiente ad integrare la fattispecie, la condotta di avere prodotto la documentazione o la dichiarazione falsa, al fine o in occasione del rapporto di lavoro. Quindi viene ribadito nel testo unico del pubblico impiego che la condotta di produrre documenti falsi ed rilasciare false dichiarazioni è l'elemento di per sé idoneo ad assumere caratteri tali da giustificare il licenziamento, questo al fine di perseguire due obiettivi conformi alla Costituzione: "evitare l'instaurazione di un rapporto di impiego con soggetti che abbiano agito in violazione del principio di lealtà che costituisce uno dei cardini dello stesso rapporto (art. 98 Cost.) e tutelare l'uguaglianza dei concorrenti pregiudicati dalla sleale competizione con chi abbia partecipato alla selezione con documenti falsi o viziati" (cfr. sentenza della Corte Costituzionale n. 329 del 2007).

Detto ciò, richiamati gli obblighi di semplificazione imposti alla P. A. in materia di certificazioni ai sensi dall'articolo 15 della Legge 12 novembre 2011, n. 183 a cui vanno aggiunti quelli derivanti dalle norme antipedofilia di cui al D Lgs.n.39/2014 che impone ai datori di lavoro pubblici e privati che stipulano contratti necessari ed esclusivi con professionisti a contatto con i minori e le figure professionali degli insegnanti (pubblici e privati) rientrano tra questi (cfr. Circolare del Ministero del Lavoro n. 9 del 2014), perché non evitare ab inizio l'insorgere di contenziosi (che hanno poi un risvolto negativo su tutta la P.A. e, in particolare, sull'ambiente scolastico ove sono presenti casi di docenti che sono tali da anni, con contratti di lavoro a tempo determinato, e che poi dopo il raggiungimento dell'agognato traguardo del posto a tempo indeterminato entrano in altri tipi di disavventure amministrative-legali) ed adottare una soluzione molto semplice e funzionale e cioè prevedere l'acquisizione per via telematica da parte delle istituzioni/uffici scolastici del casellario giudiziale, preventiva e non più successiva alla sottoscrizione del contratto di lavoro. È bene rilevare anche che se il casellario viene richiesto dal diretto interessato/comune cittadino, condannato magari ad una pena lieve, con diritto alla non menzione, in esso

potrebbe comparire soltanto la scritta “NULLA” mentre se richiesto dalla P.A., compaiono tutte le condanne subite, anche quelle condonate, amnistrate o con diritto alla non menzione.

A questo punto si potrebbe prevedere che, solo qualora da tale ultimo documento emergessero condanne gravi in rapporto a reati del tipo (solo a titolo esemplificativo): tutti i delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II del libro II del Codice Penale, che prevedono anche l'interdizione, perpetua o temporanea, dai pubblici uffici (art. 317-bis c.p.), ovvero altri reati come la violenza sessuale (art. 609 bis c.p.), reati di violenza sessuale aggravata (art. 609 ter c.p.), atti sessuali con minorenne (art. 609 quater c.p.), corruzione di minorenne (art. 609 quinquies c.p.) e violenza sessuale di gruppo (art. 609 octies c.p.), reati questi che comportano l'interdizione perpetua da qualunque incarico presso le scuole di ogni ordine e grado pubbliche e private e il divieto di avvicinarsi a luoghi frequentati abitualmente da minori (609 nonies c.p.). In questi casi di reati c.d. ostativi, avendone già preventivamente accertato la sussistenza, si è in grado di non procedere alla sottoscrizione del contratto e deferire alle autorità giudiziarie l'autore delle false dichiarazioni circa tali gravi precedenti penali a suo carico.

Mentre negli altri casi di reati non rientranti nella casistica di quelli gravi ed ostativi, considerata l'alea che circonda tali situazioni (il dichiarante, vista la tenuità del reato e l'entità della pena, ha voluto intenzionalmente e quindi dolosamente nascondere l'esistenza dei propri precedenti penali? Ad esempio, una condanna per ingiuria - reato tra l'altro recentemente depenalizzato - per la lite tra vicini di molti anni prima, è ostativa per l'assunzione di un impiego pubblico? e via dicendo) per il cui accertamento degli elementi soggettivi ed oggettivi della fattispecie delittuosa di falso è competente l'Autorità Giudiziaria, alla quale si deve dunque demandare per gli accertamenti del caso (così aderendo, ovviamente, all'orientamento interpretativo ed anche applicativo della non automaticità della decadenza dei benefici che sono stati conseguiti o che si voleva conseguire con la falsa dichiarazione).

Nel mentre si procede all'istruttoria del procedimento, si avvierebbe il rapporto di lavoro con il docente/dipendente - stante, si precisa, la non chiara ed indiscutibile condizione ostativa dei precedenti penali riscontrati - sub conditione dell'esito delle determinazioni dell'Autorità Penale alle quali saranno legate le sorti del connesso procedimento disciplinare che dovrà essere doverosamente attivato (si ricorda il dettato dell'art. 55-bis, comma 2, del D. Lgs. 165/01) ma sospeso seguendo le disposizioni dell'art. 55 ter, primo comma, ultimo periodo, del D. Lgs n.165 del 2001 (attivazione del procedimento disciplinare e sospensione dello stesso all'esito del connesso procedimento penale).

Si eviterebbe così, nel rispetto dell'evoluzione normativa protesa alla semplificazione e all'affidamento nelle autodichiarazioni dei soggetti interessati nonché nell'ottica del delicato temperamento dei contrapposti interessi in gioco, l'instaurarsi di procedure amministrative e disciplinari, lunghe e dall'esito incerto, considerato che quand'anche si fosse operato un licenziamento a regola d'arte, c'è sempre il Giudice del lavoro che potrebbe sentenziare che l'Amministrazione debba reintegrare quel lavoratore che anni prima ha commesso reati di lieve entità e del tutto ininfluenti con l'istaurando rapporto di lavoro tant'è che lo stesso si sia completamente dimenticato degli stessi (quindi mancanza della volontà di rilasciare false dichiarazioni/mancanza dell'elemento psicologico della fattispecie di reato) e per cui poi a

distanza di qualche mese o anche anni l'Amministrazione si vede condannare anche a versare gli stipendi arretrati nonché a rimborsare le spese di lite. Come accade sovente proprio per le false dichiarazioni inerenti i "procedimenti in corso", per i quali la Corte di Cassazione ritiene che "non possa rispondere di falsità ideologica colui che, pur indagato, attesti di non avere procedimenti penali, poiché la pendenza è collegata all'esercizio dell'azione penale nelle diverse forme, in funzione del rito adito ovvero della tipologia di reato contestato" (ex multis, Cass. Pen., sent. n. 11625/2008), ciò dovuto anche al fatto che può risultare equivoco quanto richiesto nell'autocertificazione relativa ai carichi pendenti: un'attestazione circa la pendenza dell'azione penale ovvero circa la sussistenza di semplici indagini a carico del dichiarante, stante la notoria distinzione tra l'indagato, sottoposto ad indagini preliminari e, per questo, iscritto nel registro generale delle notizie di reato, la cui posizione - all'esito delle indagini - potrebbe anche essere archiviata e la figura dell'imputato, che invece ha già ricevuto l'avviso di conclusioni delle indagini preliminari e il P.M. ha esercitato l'azione penale nei suoi confronti (rinvio a giudizio).

[1] Il casellario giudiziario riporta i provvedimenti divenuti irrevocabili, mentre il certificato dei carichi pendenti attesta l'esistenza di procedimenti penali in corso.

[2] Giusto per citarne un altro: il caso del maestro Domenico Petrozzi, 48 anni, dopo una vita da precario è stato assunto con "la Buona scuola" e al momento della firma del contratto, nel compilare la dichiarazione sostitutiva di certificazione a norma dell'articolo 45 del D.P.R. 445 del 2000 non dichiarò di essere stato anni prima condannato per resistenza e oltraggio a pubblico ufficiale, porto d'armi e danneggiamento aggravato. Fonte: [Ilfattoquotidiano.it](http://Ilfattoquotidiano.it) "Padova, prof neoassunto non dichiara precedenti penali: indagato per falso" di Alex Corlazzoli dell'8 aprile 2016.

[3] Il professor Stefano Rho è stato poi riammesso in servizio, come accaduto per la maggior parte del personale licenziato sui medesimi presupposti, a seguito dell'impugnazione del ricorso al Tribunale di Bergamo e dell'intervenuta conciliazione giudiziale tra il ricorrente ed il MIUR innanzi al Giudice del lavoro dott.ssa Raffaella Lapenta. Fonte: [www.repubblica.it](http://www.repubblica.it) del 26.3.2016: "Reintegrato il prof. nei guai per una pipì. L'abbraccio degli studenti" di Mara Mogni.

[4] È questo il caso, tra gli altri, del prof. di Bergamo che a settembre del 2013 aveva presentato l'autodichiarazione in cui certifica di non aver subito condanne o provvedimenti. Tre mesi dopo, il dirigente scolastico gli comunicava che da un controllo sulla veridicità della dichiarazione era emerso che risultava "destinatario di un decreto penale passato in giudicato" e attiva un procedimento disciplinare nei suoi confronti. Sentite in contraddittorio le spiegazioni del professore il dirigente scolastico adotta la

sanzione disciplinare della “censura”. Ma non è stata dello stesso avviso la Corte dei Conti, secondo la quale ad un’autocertificazione non veritiera deve seguire il licenziamento. Operato poi dal competente dall’ufficio scolastico di Bergamo. Fonte: [www.bergamonews.it](http://www.bergamonews.it) del 25 marzo 2016 “Licenziato per la pipì: il prof Rho torna in cattedra” di Mauro Palosch.

<https://www.diritto.it/dichiarazioni-mendaci-rilasciate-dal-personale-scolastico/>