



## GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

---

### ***Sanzione disciplinare al docente che contesta la Shoah e sua proporzionalità***

di Redazione

#### **La massima**

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con ordinanza n. 28853 del 31 ottobre 2025, ha statuito che il docente che, in occasione di una commemorazione pubblica sulla Shoah, interrompe la rappresentazione contestando davanti agli studenti i fatti e i numeri relativi alle vittime dello sterminio, pone in essere una condotta lesiva dell'immagine dell'istituzione scolastica e del rapporto fiduciario con studenti e famiglie. Tale comportamento, in ragione della sua gravità e della violazione dei doveri di responsabilità e correttezza connessi alla funzione docente, legittima l'adozione di una sanzione disciplinare consistente nella sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo significativo, risultando proporzionata rispetto agli obblighi esemplari e formativi propri della funzione educativa.

#### **Il caso**

Un docente ha presentato ricorso in Cassazione avverso la sentenza della Corte d'Appello di Milano che aveva confermato la legittimità della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per 5 mesi irrogata dal Ministero dell'Istruzione e del Merito, in relazione a una condotta ritenuta gravemente lesiva dei doveri connessi alla sua funzione.

In occasione di una rappresentazione teatrale dedicata alla Shoah, il docente aveva interrotto l'evento contestando pubblicamente dati storici e numerici relativi allo sterminio degli ebrei, comportamento ritenuto lesivo dell'immagine dell'istituzione scolastica e contrario ai doveri di correttezza, responsabilità e rispetto propri della funzione educativa.

Il ricorrente aveva dedotto, in via principale, l'illegittimità della sanzione per difetto di istruttoria e sproporzione della misura, chiedendo in subordine l'applicazione di una sanzione conservativa meno afflittiva e, in ulteriore subordine, la riforma della statuizione sulle spese.

La Corte di Cassazione ha:

- dichiarato inammissibile il primo motivo di ricorso, con cui veniva denunciata la violazione dell'art. 115, c.p.c., per la mancata ammissione di mezzi istruttori, ribadendo



il principio secondo cui il ricorrente, in sede di legittimità, ha l'onere di indicare specificamente le circostanze oggetto delle prove non ammesse e di dimostrarne la decisività, non potendo la Corte supplire alle carenze dell'atto con autonome indagini, e ribadendo che la selezione, valutazione e rilevanza delle prove spettano al giudice di merito;

- ritenuto manifestamente infondato Il secondo motivo di ricorso, relativo alla violazione dell'art. 7, Legge n. 300/1970, per avere i giudici di merito considerato precedenti disciplinari risalenti oltre il biennio. La Suprema Corte ha chiarito che il divieto di tenere conto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione non impedisce di valorizzare fatti pregressi, anche lontani nel tempo, quali elementi confermativi della gravità complessiva della condotta e del profilo soggettivo dell'inadempimento, purché non assunti come recidiva in senso tecnico.

Gli Ermellini hanno posto in evidenza che la valutazione di proporzionalità della sanzione era stata effettuata dalla Corte territoriale sulla base di una pluralità di elementi oggettivi e soggettivi e che il richiamo ai precedenti disciplinari aveva avuto un ruolo rafforzativo, ma non determinante.

L'ordinanza ribadisce, quindi, che le sanzioni conservative devono essere graduate in relazione alla gravità del fatto e alla lesione del vincolo fiduciario, secondo un apprezzamento riservato al giudice di merito e sindacabile in Cassazione solo nei limiti del vizio di motivazione o della violazione di legge.

Il ricorso è stato quindi rigettato, senza liquidazione delle spese in favore dell'Amministrazione resistente per mancata attività difensiva sostanziale, ma con condanna del ricorrente al pagamento di una somma in favore della Cassa delle Ammende.

Master di specializzazione

## Direzione e organizzazione delle risorse umane

Scopri di più