

I Quaderni operativi dell'Ufficio Scolastico Regionale per il Piemonte

Volume 2

Direttore: *Stefano Suraniti* – Direttore Generale dell'USR Piemonte

Comitato editoriale: *Tiziana Catenazzo, Laura Abbate*

Una collana di volumi dedicata all'innovazione e alla ricerca nel campo dell'istruzione, con l'obiettivo di promuovere una scuola aperta, inclusiva e capace di rispondere alle sfide del futuro e di favorire il successo formativo di tutti gli alunni. I volumi della collana affrontano temi di attualità e di interesse per il mondo della scuola, propongono spunti di riflessione e uno spazio di confronto per gli attori della scuola, e offrono strumenti e risorse concrete per migliorare la pratica didattica e favorire il successo formativo di tutti gli alunni. La collana si rivolge a Dirigenti Scolastici, Docenti di ogni ordine e grado, Educatori, Formatori, Ricercatori e tutti coloro che sono interessati a un futuro migliore per la scuola.



MIMESIS

LA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

LE RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE SCOLASTICO E DEGLI STUDENTI TRA DIRITTO E TUTELA

Principi, norme e procedimenti

a cura di
Tiziana Catenazzo e Laura Abbate

This is an open access publication distributed under
the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY-NC-ND 4.0).

MIMESIS EDIZIONI (Milano – Udine)
www.mimesisedizioni.it
mimesis@mimesisedizioni.it

Isbn: 9791222333670

2026 – MIM EDIZIONI SRL
Piazza Don Enrico Mapelli, 75
20099 Sesto San Giovanni (MI)
Phone: +39 02 24861657 / 21100089

Indice

p. 9	Stefano Suraniti, <i>Prefazione</i>
------	-------------------------------------

Prima Parte

Le responsabilità del personale docente e ATA con particolare riguardo alla responsabilità disciplinare, a cura di Concetta Parafioriti

p. 13	<i>Introduzione</i>
-------	---------------------

Capitolo 1 *Le responsabilità del dipendente pubblico*

p. 15	1.1. <i>La responsabilità civile</i>
p. 15	1.1.1. <i>Responsabilità pre-contrattuale</i>
p. 16	1.1.2. <i>Responsabilità extracontrattuale</i>
p. 17	1.1.3. <i>Responsabilità contrattuale</i>
p. 18	1.1.4. <i>Culpa in vigilando</i>
p. 20	1.2. <i>La responsabilità penale</i>
p. 21	1.3. <i>La responsabilità amministrativo-contabile</i>
p. 24	1.4. <i>Le connessioni tra le varie responsabilità</i>

Capitolo 2 *La responsabilità disciplinare*

p. 27	2.1. <i>Normativa di riferimento</i>
p. 29	2.2. <i>L'obbligatorietà dell'azione disciplinare</i>
p. 30	2.3. <i>Norme sul procedimento e norme sulle fattispecie sanzionatorie</i>

Capitolo 3 *Il procedimento disciplinare*

p. 33	3.1. <i>Sulla competenza</i>
p. 36	3.2. <i>Sui termini</i>
p. 40	3.3. <i>Sulla forma-segnalazione dell'infrazione</i>
p. 41	3.4. <i>La contestazione di addebiti</i>
p. 46	3.5. <i>La notifica all'interessato</i>
p. 48	3.6. <i>L'accesso agli atti</i>
p. 49	3.7. <i>L'audizione a difesa</i>

p. 50	3.8. <i>La conclusione del procedimento</i>
p. 54	3.9. <i>Rapporti tra il procedimento disciplinare e il procedimento penale</i>
p. 55	3.10. <i>L'ultrattività del procedimento disciplinare</i>
p. 57	3.11. <i>Trasferimento del dipendente in altra amministrazione ed effetti sul procedimento disciplinare</i>

Capitolo 4 *Le infrazioni*

p. 59	4.1. <i>Personale docente</i>
p. 61	4.1.1. <i>Recidiva</i>
p. 62	4.1.2. <i>Effetti della sanzione</i>
p. 62	4.2. <i>Personale ATA</i>
p. 70	4.2.1. <i>Effetti della sanzione</i>
p. 70	4.2.2. <i>Determinazione concordata della sanzione</i>

Capitolo 5 *La sospensione cautelare*

p. 72	5.1. <i>La sospensione cautelare obbligatoria</i>
p. 72	5.2. <i>La sospensione cautelare facoltativa.</i>
p. 73	<i>Conclusioni</i>

Seconda Parte

La responsabilità disciplinare delle studentesse e degli studenti, a cura di Stefano Suraniti e Tiziana Catenazzo

p. 77	<i>Introduzione</i>
-------	---------------------

Capitolo 6 *La responsabilità disciplinare delle studentesse e degli studenti tra diritto e tutela: principi, norme e procedimenti*

p. 79	6.1. <i>Richiamo delle principali modifiche introdotte con il D.P.R. 8 agosto 2025, n. 134</i>
p. 81	6.2. <i>Analisi dell'assetto normativo vigente anche alla luce di alcune pronunce giurisprudenziali</i>
p. 83	6.2.1. <i>Patto educativo di corresponsabilità</i>
p. 84	6.2.2. <i>L'art. 4 del D.P.R. 249/1998, così come modificato e rubricato "Disciplina"</i>
p. 89	6.3. <i>Le garanzie offerte dal procedimento disciplinare</i>
p. 92	6.3.1. <i>Le impugnazioni (anche ai sensi della nota ministeriale prot. n. 3602 del 31 luglio 2008)</i>
p. 95	6.3.2. <i>Il procedimento disciplinare quale specifico procedimento amministrativo disciplinato dalla L. 241/90</i>
p. 96	6.3.3. <i>Sanzioni atipiche e ipotesi di reato</i>

Capitolo 7 *La disciplina scolastica come dispositivo educativo. Valutazione dell'impatto educativo e strumenti di accompagnamento per le scuole*

- p. 101 7.1. *Il contesto regionale e le evidenze emergenti dall'osservazione ispettiva*
- p. 102 7.2. *La disciplina scolastica come oggetto di riflessione professionale e di valutazione educativa*
- p. 103 7.3. *La strategia regionale dell'Ufficio Scolastico Regionale per il Piemonte: sostenere le istituzioni scolastiche nello sviluppo di pratiche disciplinari educative e valutabili*
- p. 105 7.4. *Finalità dell'iniziativa*
- p. 106 7.5. *La funzione ispettiva come presidio della qualità educativa*
- p. 107 *Modello operativo: La valutazione dell'impatto formativo delle sanzioni disciplinari. Documento tecnico per la dirigenza scolastica e modello operativo per i Consigli di Classe*

Capitolo 8 *Oltre la sanzione. Quando la scuola interviene in relazione ai comportamenti disfunzionali degli studenti a scuola*

Strumenti

- p. 139 *Le fasi del procedimento disciplinare*
- p. 141 *Modello di comunicazione di avvio del procedimento disciplinare e convocazione della famiglia*
- p. 143 *Modello di verbale del Consiglio di Classe straordinario*

- p. 147 **Gli autori**

Stefano Suraniti

Prefazione

La sfida educativa attuale impone un ripensamento e una nuova progettazione della vita a scuola degli alunni con disabilità e degli alunni più fragili.

La scuola è un luogo bello quanto complesso, attraversato ogni giorno da relazioni educative, responsabilità condivise e decisioni che incidono direttamente sulla qualità di vita e sul benessere degli studenti e l'equilibrio della comunità scolastica. All'interno di un contesto così dinamico, dirigenti scolastici, docenti e personale ATA operano riferendosi a un quadro normativo articolato, che richiede consapevolezza, competenza e capacità di orientarsi con sicurezza fra i compiti e le diverse forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Il presente Quaderno Operativo nasce proprio per accompagnare le scuole in questo percorso: insieme a un ricco repertorio di norme e procedure, vi si troverà uno strumento che offre supporto nelle situazioni che richiedono decisioni delicate da assumere, magari, anche in maniera tempestiva.

L'analisi delle responsabilità – civili, penali, amministrativo-contabili e disciplinari – è presentata in modo sistematico e rigoroso, ma con l'obiettivo di renderne immediata la fruibilità. Ogni sezione è pensata per aiutare chi opera nella scuola a prevenire errori procedurali, comprendere il significato degli adempimenti, riconoscere le situazioni a rischio e gestire con equilibrio le interlocuzioni complesse, interne ed esterne.

Accanto al linguaggio tecnico, questo Quaderno sosterrà competenze e crescita di una cultura professionale matura ed equilibrata, orientata alla cura del servizio pubblico di istruzione e alla valorizzazione dei comportamenti corretti, della trasparenza delle scelte e della tutela reale di diritti: degli studenti, delle famiglie, del personale.

Il volume si propone quindi come uno strumento di lavoro quotidiano. Come ogni (seppur ottimo) strumento operativo, non sostituirà la migliore professionalità dei Dirigenti e del personale, ma potrà aggiornarla, sostenerla e renderla più solida e consapevole.

Prima Parte
*Le responsabilità del personale docente e ATA
con particolare riguardo alla responsabilità disciplinare*
a cura di Concetta Parafloriti

Introduzione

La responsabilità disciplinare è quella forma di responsabilità in cui incorre il lavoratore pubblico o privato che non osserva gli obblighi contrattuali assunti fissati dal CCNL e recepiti nei contratti individuali, gli obblighi fissati nei codici di comportamento e gli obblighi derivanti dalla legge.

Tale forma di responsabilità è originata da comportamenti del dipendente che, turbando le corrette dinamiche dell'organizzazione lavorativa, determinano una reazione del datore di lavoro che si esplica attraverso un potere sanzionatorio.

La responsabilità disciplinare del personale scolastico assume connotati particolari poiché il personale interessato ha il compito delicato e strategico di formare le nuove generazioni, contribuendo in modo decisivo alla crescita culturale, civile e sociale del Paese.

Gli insegnanti e il personale ATA (Amministrativo, Tecnico e Ausiliario) sono tenuti a svolgere la propria attività con rigore professionale, etico e pedagogico.

Gli obblighi di vigilanza, ad esempio, sono tra i più delicati: il docente ha il dovere di sorvegliare gli alunni durante l'orario scolastico e l'eventuale inadempienza, oltre che rilevante disciplinarmente, può configurare anche una responsabilità civile per eventuali danni subiti dagli studenti.

La dimensione etica e relazionale del lavoro nella scuola impone al personale un atteggiamento sempre professionale e attento. L'insegnante, in particolare, è modello di comportamento per gli studenti e ha una funzione educativa che va ben oltre la semplice trasmissione di nozioni.

Le responsabilità del personale della scuola non si limitano al rispetto delle norme, ma comprendono anche un forte impegno morale e sociale. In un'epoca di rapidi cambiamenti e crescenti sfide educative, la consapevolezza delle proprie responsabilità da parte del personale scolastico è fondamentale per garantire un'istruzione di qualità e per contribuire alla costruzione di una società più giusta e consapevole.

Il personale scolastico ricopre un ruolo fondamentale nel funzionamento della macchina statale in quanto è chiamato a garantire l'erogazione del servizio pubblico, nel caso di specie, l'erogazione del servizio scolastico, nel rispetto dei principi di legalità, imparzialità, trasparenza ed efficienza.

Proprio in ossequio a tali principi, il personale scolastico, al pari di qualsiasi altro dipendente pubblico, risponde delle proprie azioni non solo disciplinarmente ma anche civilmente – penalmente e per responsabilità amministrativo/contabile.

Nel successivo capitolo verranno esaminate sinteticamente le varie responsabilità cui incorre il personale scolastico in quanto dipendente pubblico per trattare poi, in maniera più analitica, nei capitoli successivi, la responsabilità disciplinare che sarà l'argomento principale del presente lavoro.

Capitolo 1

Le responsabilità del dipendente pubblico

1.1. La responsabilità civile

Il dipendente pubblico incorre nella responsabilità civile quando il comportamento posto in essere è tale da arrecare danni a terzi, intranei o estranei all'amministrazione, oppure quando tale comportamento arreca danni alla stessa amministrazione.

Il danno causato dalla violazione di una norma civilistica comporta per l'agente l'obbligo del risarcimento nei confronti del destinatario che ha subito il danno (art. 2043 c.c.).

Caso tipico di responsabilità civile è quello, ad esempio, di un docente che causa la rottura di un cellulare di un alunno nel tentativo di sottrarglielo o quella di un pc di proprietà della scuola in uso al docente.

Competente a decidere sulla responsabilità civile è il Giudice Civile.

Nell'ambito della responsabilità civile bisogna distinguere tre forme di responsabilità.

1.1.1. Responsabilità pre-contrattuale

Tale forma di responsabilità, denominata *culpa in contraendo*, è applicabile anche alla P.A. contraente ed individua le ipotesi di violazione del dovere di non ledere l'altrui libertà negoziale, ovvero delle norme che regolano la fase delle c.d. trattative negoziali la cui inosservanza si traduca in un danno per la controparte che si è impegnata invano nella negoziazione, da risarcire ai sensi degli artt. 1337¹ e 1338² c.c. anche davanti al giudice amministrativo nelle materie ad esso devolute.

¹ Art. 1337. *Trattative e responsabilità precontrattuale*. Le parti, nello svolgimento delle trattative e nella formazione del contratto, devono comportarsi secondo buona fede.

² Art. 1338. *Conoscenza delle cause d'invalidità*. La parte che, conoscendo o dovendo conoscere l'esistenza di una causa d'invalidità del contratto, non ne ha dato notizia all'altra parte è tenuta a risarcire il danno da questa risentito per avere confidato, senza sua colpa, nella validità del contratto.

Le norme sopra citate prescrivono un preciso obbligo di comportamento: le parti devono comportarsi secondo buona fede nello svolgimento delle trattative e nella formazione del contratto.

Nelle ipotesi di responsabilità precontrattuale la giurisprudenza ritiene risarcibile l'interesse contrattuale negativo che include:

- a) il danno emergente, ossia il rimborso delle spese inutilmente sopportate in vista della conclusione del contratto;
- b) la perdita di chances, ossia la perdita di ulteriori occasioni di stipula di contratti altrettanto o maggiormente vantaggiosi;
- c) il danno curricolare, liquidato in via equitativa dal giudice, ove sia già sicura l'individuazione del contraente per essere intervenuta la revoca dopo l'aggiudicazione.

1.1.2. Responsabilità extracontrattuale

La responsabilità extracontrattuale è definita responsabilità aquiliana e si caratterizza per la produzione dolosa o colposa di un danno ingiusto ad altri senza che vi sia la violazione di una preesistente obbligazione. Essa è il frutto della mera inosservanza del generale dovere del "*neminem laedere*" che obbliga a risarcire il danno.

Nell'ambito di questa forma di responsabilità vengono in rilievo due NORME, una (art. 2043 c.c.³) a carattere generale che riguarda qualsiasi soggetto; l'altra (art. 28 Costituzione⁴) a carattere particolare che si applica nel caso in cui il soggetto in questione sia un dipendente della P.A.

Dal combinato disposto di queste due norme emergono alcuni principi fondamentali:

– perché si possa parlare di danno risarcibile il comportamento posto in essere che ha causato l'illecito deve essere *doloso*, l'evento dannoso deve quindi essere stato *previsto e voluto* dall'agente come conseguenza della propria azione od omissione, oppure deve essere *colposo* deve, cioè, esserci, secondo giurisprudenza consolidata, "una evidente difformità tra l'atteggiamento tenuto e quello doveroso, vale a dire spregiudicatezza, una imprudenza e negligenza del comportamento del dipendente":

– La responsabilità del dipendente è in solido con quella della P.A. Entrambi, cioè, rispondono direttamente e per l'intero danno. La *ratio* del coinvolgimento della P.A. in caso di danni arrecati a terzi dai propri dipendenti va ricercata nella evidente circostanza che lo Stato e gli altri enti pubblici non possono agire che attraverso i propri organi, il cui operato non è di soggetti distinti, ma degli enti stessi in cui essi si immedesimano (immedesimazione organica).

³ Art. 2043 c.c. *Risarcimento per fatto illecito*. "Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno".

⁴ Art. 28 della Costituzione: "I funzionari e i dipendenti dello Stato e degli enti pubblici sono direttamente responsabili, secondo le leggi penali, civili e amministrative, degli atti compiuti in violazione di diritti. In tali casi la responsabilità civile si estende allo Stato e agli enti pubblici". L'articolo in questione rende responsabile lo Stato per i danni commessi dai propri dipendenti.

– Il danneggiato “sceglie” da quale soggetto farsi risarcire (chiama in causa l’uno o l’altro o entrambi).

La legittimazione passiva è, quindi, tanto del dipendente che ha causato il danno, quanto della P.A.) salva la possibilità per quest’ultimo di agire, a sua volta, sull’altro al fine di ottenere la parte che gli compete. In linea di massima il danneggiato sceglie di farsi risarcire dall’Amministrazione la quale, poi, potrà rivalersi sul dipendente per ottenere il 50%.

Nel caso di responsabilità extracontrattuale il termine di prescrizione è di 5 anni a meno che non si tratti di danno prodotto da circolazione di autoveicoli nel qual caso è di 2 anni.

Colui che agisce per ottenere il risarcimento da responsabilità extracontrattuale deve dimostrare, oltre alla riconducibilità causale dell’evento dannoso alla condotta del danneggiante, anche la colpevolezza di quest’ultimo, ossia l’elemento psicologico del dolo o, almeno, della colpa. Quindi possiamo affermare che l’onere della prova incombe sul danneggiato.

1.1.3. Responsabilità contrattuale

La responsabilità contrattuale si configura invece come inadempimento di una preesistente obbligazione tra le parti (obbligo specifico nei confronti del creditore) che comporta l’applicazione delle regole dettate dall’art. 1218 c.c.⁵.

Per tale responsabilità si ritiene che debba rispondere verso terzi la sola P.A. e non anche il dipendente pubblico (che potrebbe però rispondere a titolo extracontrattuale del danno arrecato al terzo creditore).

Nel caso di responsabilità contrattuale il termine di prescrizione è di 10 anni (art. 2946 c.c.).

La regola da applicare in ordine alla prova prevede sempre una presunzione di colpa per colui il quale non ha adempiuto la propria obbligazione, presunzione che viene a cadere solo quando il debitore dimostri che l’inadempimento o il ritardo non siano ad esso imputabili.

Inquadrare una fattispecie nell’ambito della responsabilità contrattuale o extracontrattuale è rilevante per il diverso regime che governa questi due tipi di responsabilità.

Una prima differenza è rinvenibile nella *fonte dell’obbligo*: il risarcimento del danno nella responsabilità contrattuale rappresenta il surrogato di un’obbligazione, sostituendosi ad essa quando non viene adempiuta; la responsabilità extracontrattuale ha la propria fonte, invece, in un illecito proprio o altrui.

Una seconda differenza sta nell’*onere della prova*: nell’illecito contrattuale il danneggiato, deve solo provare il fatto dell’inadempimento e il danno arrecato, mentre spetta al debitore inadempiente, provare che l’inadempimento non è a lui imputabile (art. 1218 c.c.). Nel fatto illecito (quindi responsabilità extracontrattua-

⁵ Art. 1218. *Responsabilità del debitore*. Il debitore che non esegue esattamente la prestazione dovuta è tenuto al risarcimento del danno, se non prova che l’inadempimento o il ritardo è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile.

le), invece l'onere della prova della colpevolezza dell'agente spetta al danneggiato, applicandosi la regola generale dell'art. 2697 c.c. (secondo cui chi vuol far valere un diritto in giudizio, deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento).

Terza differenza, il *termine di prescrizione*: quello dell'illecito contrattuale è di regola decennale (art. 2946 c.c.), salvo particolari ipotesi previste dalla legge, mentre quello dell'illecito extracontrattuale, ai sensi dell'art. 2947 c.c., è di regola quinquennale (con l'eccezione del danno prodotto dalla circolazione degli autoveicoli, per il quale è di due anni).

Una differenza specifica (la quarta) riguarda i *danni risarcibili*: nel caso di risarcimento a seguito di inadempimento contrattuale i danni non prevedibili sono risarcibili solo se l'inadempimento è doloso mentre nel caso di risarcimento causato da illecito extracontrattuale il risarcimento è dovuto anche per i danni non prevedibili.

Infine, un'altra differenza è che la *costituzione in mora* non è necessaria in materia di illecito extracontrattuale, mentre può essere necessaria in materia di inadempimento.

1.1.4. Culpa in vigilando

Una fattispecie particolare di responsabilità è costituita, infine, da quella derivante dall'omessa vigilanza dei minori affidati agli insegnanti art. 2048 c.c.⁶, cosiddetta "culpa in vigilando". Con tale espressione si indica la colpa sottostante alla responsabilità per il fatto illecito altrui, che viene attribuita a coloro che sono tenuti alla sorveglianza di determinate persone reputate non in grado di rendersi pienamente conto delle proprie azioni. Rientrano in tale ipotesi la responsabilità dei genitori per i figli minori, degli insegnanti per gli allievi, del tutore per l'interdetto a lui affidato. I soggetti tenuti alla sorveglianza sono esonerati da responsabilità per i danni cagionati dai sorvegliati solo se provano di non aver potuto impedire la commissione del fatto.

Nell'ambito del dovere di vigilanza in ambito scolastico è possibile configurare due diverse forme di responsabilità a seconda che si sia di fronte all'ipotesi dell'alunno che cagiona un danno a sé stesso o dell'alunno che cagiona un danno ad altri (Cass. n. 9346 del 2002):

- il caso dell'allievo che procura un danno ad altri rientra nell'ambito della responsabilità extracontrattuale;

- il caso dell'allievo che procura un danno a sé stesso rientra invece nell'ambito della responsabilità contrattuale. In questa ipotesi la responsabilità dell'istituto scolastico e dell'insegnante ha natura contrattuale (art. 1218 c.c.) perché con l'accoglimento della domanda di iscrizione, tra la scuola e l'allievo si crea un vincolo negoziale in forza del quale la scuola assume l'obbligazione di vigilare e garantire l'incolumità dello scolaro in ogni forma e sotto ogni aspetto, anche dunque im-

⁶ Art. 2048 del Codice Civile, secondo comma: "i precettori e coloro che insegnano un mestiere o un'arte, sono responsabili del danno cagionato dal fatto illecito dei loro allievi e apprendisti nel tempo in cui sono sotto la loro vigilanza". Terzo comma: "le persone indicate nei commi precedenti sono liberate dalla responsabilità soltanto se provano di non aver potuto impedire il fatto".

pedendo che egli danneggi sé stesso. L'attore deve, quindi, provare che il danno si è verificato nel corso dello svolgimento del rapporto, mentre sulla controparte (amministrazione) incombe l'onere di dimostrare che l'evento dannoso è stato determinato da causa non imputabile né alla scuola, né all'insegnante.

Indipendentemente dalla diversa disciplina tra responsabilità contrattuale ed extracontrattuale entrambi i casi sono da annoverare nell'ambito del *dovere di vigilanza*. Gli insegnanti si trovano in rapporto organico diretto con il MIM e non con il singolo istituto scolastico e dunque per effetto dell'art. 61⁷ della legge 11 luglio 1980 n. 312 i comportamenti, anche illeciti, posti in essere dagli insegnanti, sono riferibili direttamente al MIM.

Va qui ribadito che, in entrambi i casi, ai sensi dell'art. 61 della L. n. 312/1980, l'insegnante statale non può più essere chiamato a rispondere *direttamente* né per il danno causato dall'alunno a terzi, né per il danno procurato dall'allievo a sé stesso. Legittimata passiva nell'azione risarcitoria promossa da terzi può essere solo la Pubblica Amministrazione. Quest'ultima, a seconda dell'andamento del contraddittorio processuale, potrebbe rispondere sia in via esclusiva, sia in solido con i genitori del minore corresponsabili per *culpa in educando*, se non addirittura (ma si tratta di una mera ipotesi) in solido con lo stesso minore capace.

La Suprema Corte (Cass. Civ. Sez. III 3 marzo 2010) ha chiarito che nei casi di *culpa in vigilando* sussiste il *difetto di legittimazione passiva degli insegnanti sia nell'ipotesi di danni arrecati da un alunno ad un altro alunno (c.d. responsabilità extracontrattuale)*, che nell'ipotesi di danno cagionato dall'allievo a sé stesso, (c.d. *responsabilità contrattuale*).

L'Amministrazione scolastica, cioè il Ministero, è direttamente responsabile del danno cagionato al minore nel tempo in cui è sottoposto alla vigilanza. Quindi, nel caso di un fatto dannoso commesso dall'alunno a sé stesso o ad un terzo, l'Amministrazione si surroga al personale docente nella responsabilità civile.

Il docente rimane estraneo nel rapporto processuale, ma può successivamente essere chiamato a rispondere in "rivalsa" dinanzi alla Corte dei conti dall'Amministrazione che sia stata condannata al risarcimento dei danni in favore del danneggiato, in forza della sentenza del giudice civile, nelle sole ipotesi di dolo o colpa grave, quale elemento psicologico essenziale del fatto illecito (Cass. civ., SS.UU. n. 9346/2002, Cass. civ. Sez. III, n. 2939/2005).

La valutazione che verrà fatta dalla Corte dei conti non attiene alla responsabilità civile, ma rientra nell'ambito della responsabilità amministrativa (tipica di tutti i dipendenti dell'amministrazione).

⁷ Art. 61 della Legge 11 luglio 1980 n. 312: "La responsabilità patrimoniale del personale direttivo, docente, educativo e non docente della scuola materna, elementare, secondaria ed artistica dello Stato e delle istituzioni educative statali per danni arrecati direttamente all'Amministrazione in connessione a comportamenti degli alunni è limitata ai soli casi di dolo o colpa grave nell'esercizio della vigilanza sugli alunni stessi. La limitazione di cui al comma precedente si applica anche alla responsabilità del predetto personale verso l'Amministrazione che risarcisca il terzo dei danni subiti per comportamenti degli alunni sottoposti alla vigilanza. Salvo rivalsa nei casi di dolo o colpa grave, l'Amministrazione si surroga al personale medesimo nelle responsabilità civili derivanti da azioni giudiziarie promosse da terzi".

Il dipendente pubblico incorre nella responsabilità penale quando il comportamento posto in essere è qualificato dalla legge come reato. In questo caso vi è la lesione di interessi di particolare pregnanza attraverso il compimento di condotte qualificate dalla legge come reato per le quali sono previste sanzioni specifiche.

Il danno causato dalla violazione di una norma penale comporta l'attribuzione di una sanzione penale a carico dell'agente che secondo la gravità dei fatti può andare dalla pena pecuniaria fino alla reclusione (es: un docente che abusa sessualmente di un'alunna).

Competente a decidere sulla responsabilità penale è il Giudice Penale.

La responsabilità penale del dipendente pubblico viene in rilievo nel momento in cui il dipendente pubblico tiene una condotta delittuosa con effetti pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza.

La norma fondamentale in relazione alla quale si configura il principio di responsabilità PENALE del dipendente pubblico è sempre la stessa ossia l'*art. 28 della Costituzione*, secondo cui *“i funzionari e i dipendenti dello Stato e degli enti pubblici sono direttamente responsabili, secondo le leggi penali, civili e amministrative, degli atti compiuti in violazione di diritti. In tali casi la responsabilità civile si estende allo Stato e agli enti pubblici”*.

In caso di inosservanza di norme di natura civilistica, la legge stabilisce per l'agente l'obbligo di risarcire il danno, in caso di inosservanza di norme di natura penale, la reazione dell'ordinamento è la massima possibile quindi, una volta accertato dal giudice penale il verificarsi del comportamento, la conseguenza sarà l'attribuzione della sanzione penale (reclusione o pena pecuniaria).

La responsabilità penale è retta da alcuni principi importanti che trovano fondamento nella Costituzione, ovvero:

- principio della personalità: secondo il quale nessuno può essere punito per un fatto commesso da altri;
- principio di colpevolezza: una persona è penalmente responsabile solo se il fatto compiuto è attribuibile alla sua volontà;
- principio di legalità: nessuno può essere punito per un fatto non previsto in forza di una legge come reato;
- principio di tassatività: la norma penale deve essere formulata in modo preciso e non generico;
- principio di irretroattività della norma penale: nessuno può essere punito se non in forza di una legge che sia entrata in vigore prima del fatto commesso.

Per quanto riguarda la struttura formale il reato è costituito da due elementi:

a. elemento oggettivo: comportamento umano che può essere commissivo (es: sottrazione di una cosa altrui) o omissivo (es: omissione di denuncia, omissione di atti d'ufficio);

b. elemento soggettivo: atteggiamento psicologico antidoveroso che può essere doloso (voluto) o colposo (involontario ma causato da negligenza imprudenza imperizia).

In ragione della pena stabilita i reati si distinguono in:

- delitti (puniti con ergastolo, reclusione e multa);
- contravvenzioni (puniti con arresto e ammenda).

Un'ulteriore distinzione deve essere fatta tra reati perseguibili d'ufficio e reati perseguibili dietro querela della persona offesa. La *querela* è l'atto facoltativo con il quale la persona offesa manifesta la volontà che si proceda in ordine ad un fatto previsto dalla legge come reato ma che non è perseguibile d'ufficio. Si distingue dalla *denuncia* che è l'atto con il quale una persona, anche diversa dalla parte offesa, porta a conoscenza del pubblico ministero o di un ufficiale di polizia l'esistenza di un fatto in cui si riconoscono gli estremi di un reato perseguibile d'ufficio.

Dal punto di vista del soggetto agente i reati si distinguono in:

- reati comuni (possono essere commessi da chiunque);
- reati propri (commessi da soggetti che rivestono una determinata qualifica).

1.3. La responsabilità amministrativo-contabile

Il dipendente pubblico incorre nella responsabilità amministrativo-contabile quando il suo comportamento arreca un danno erariale all'amministrazione di appartenenza o ad altra amministrazione.

In questo caso siamo di fronte ad un comportamento posto in essere dal dipendente o dal pubblico agente che, contravvenendo alle regole di perizia e di diligenza (elementi che devono caratterizzare l'azione professionale), ha causato con dolo o colpa grave un danno al patrimonio pubblico ossia all'erario.

Il danno causato dalla violazione di una norma amministrativa comporta l'attribuzione di una sanzione pecuniaria.

Ad esempio, il Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi di un istituto scolastico (DSGA) che si riconosce un contributo che non gli spetta dal bilancio della scuola.

Competente a decidere sulla responsabilità amministrativo-contabile è la Corte dei conti che è stata definita dalla Cassazione come "giudice naturale nelle materie di contabilità pubblica e nelle altre materie specificate dalla legge".

La responsabilità amministrativo-contabile trova la sua unitaria e fondamentale disciplina sostanziale e processuale nelle leggi n. 19 e 20 del 14 gennaio 1994, come novellate nel tempo in particolare dalla legge di conversione del decreto-legge 23 ottobre 1996 n. 543 ossia la legge n. 639/1996.

Si può definire, in maniera semplicistica, come la responsabilità in cui incorre un dipendente pubblico che agendo nell'ambito del suo incarico, arreca un danno patrimoniale all'ente di appartenenza o a terzi, oppure lede l'immagine della pubblica amministrazione cagionando quindi un danno all'erario.

Nella *responsabilità contabile* incorrono solo alcuni pubblici dipendenti, ossia gli agenti contabili (soggetti che hanno maneggio di denaro o di altri valori dello Stato e che sono conseguentemente tenuti alla presentazione del "conto giudiziale"), gli agenti della riscossione, gli esattori, i tesorieri e i consegnatari. La responsabilità contabile può insorgere in caso di inosservanza dell'obbligazione principale ossia mancata restituzione dei valori gestiti o custoditi.

La *responsabilità amministrativa* può, invece, configurarsi a fronte di qualsiasi condotta dolosa o gravemente colposa che comporti un danno erariale.

Gli elementi strutturali dell'illecito amministrativo non differiscono da quelli della comune responsabilità civile con l'aggiunta della necessaria presenza del rapporto di servizio, e sono:

- il rapporto di impiego o di servizio con la P.A. (rapporto organico con P.A. o rapporto di servizio);
- la condotta (attiva od omissiva);
- il danno erariale che consiste nella lesione effettiva e attuale di un interesse patrimoniale economicamente valutabile (può essere diretto e indiretto) particolare il danno all'immagine;
- elemento psicologico (dolo o colpa grave). Sul punto, una delle più significative modifiche apportate dalla riforma del 1996 (legge n. 693/1996) e al previgente sistema della responsabilità amministrativo contabile alla legge n. 20/1994, attiene proprio all'elemento psicologico dell'illecito erariale. Infatti, è proprio con tale modifica che questa forma di responsabilità è stata limitata ai soli casi di dolo e colpa grave (una negligenza, imprudenza, imperizia particolarmente intensa);
- il nesso causale tra condotta ed evento dannoso.

Alcune delle più significative novità introdotte con la legge n. 639/1996 rispetto al previgente sistema che ha novellato la legge n. 20/1994 sono state:

- intrasmissibilità agli eredi del debito pecuniario ad eccezione della sola ipotesi dell'illecito arricchimento del *de cuius* e del conseguente indebito arricchimento degli eredi dello stesso (*responsabilità personale*);
- limitata solo ai casi di dolo o colpa grave;
- il termine prescrizione entro il quale proporre l'azione di responsabilità amministrativo-contabile è 5 anni (si è passati da 10 a 5);
- il *dies a quo* è ricollegabile al momento in cui si è verificato il fatto dannoso da intendersi come momento della conoscibilità oggettiva da parte della P.A. Una eccezione a questa regola è costituita dall'ipotesi in cui vi è occultamento doloso del danno: in questo caso il *dies a quo* si ricollega alla scoperta del fatto. La questione è comunque molto controversa e il problema della decorrenza è sempre un argomento molto dibattuto nei contenziosi.

Per giurisprudenza pacifica e consolidata, il *dies a quo*, ai fini del computo del quinquennio prescrizione, non decorre ordinariamente dalla data in cui si pone in essere la condotta che si rivelerà successivamente causativa del danno ma si determinerà per effetto del concreto e reale depauperamento dell'erario pubblico in conseguenza di quella condotta. Ciò significa che il termine prescrizione decorre *dal momento dell'effettivo esborso e non dal momento in cui si sono posti i presupposti per determinare quell'esborso non dovuto*.

Il giudizio di responsabilità amministrativa si attiva a seguito di denuncia dei soggetti tenuti a farlo.

L'obbligo di denuncia grava, per l'Amministrazione scolastica, sul Dirigente generale come sui Dirigenti (tutti) e sui funzionari con compiti ispettivi.

Al riguardo, si evidenzia l'importanza della tempestività della denuncia che discende da una specifica fattispecie di responsabilità, prevista dall'art. 1, c.

3 della L. n. 20/1994, che riguarda casi di omessa, ma anche di ritardata denuncia (ove la denuncia sia pervenuta alla Procura quando non risulta più possibile l'attivazione di iniziative giudiziali prima dello scadere del termine di prescrizione). Al comma 3 si legge che: "Qualora la prescrizione del diritto al risarcimento sia maturata a causa di omissione o ritardo della denuncia del fatto, rispondono del danno erariale soggetti che hanno omesso ritardato la denuncia appunto in tali casi, azione proponibile entro 5 anni dalla data in cui la prescrizione è maturata".

Un Esempio pratico in cui ci si deve attivare per fare denuncia è il seguente: si pensi ad una sentenza con la quale l'Amministrazione scolastica è condannata al risarcimento dei danni procurati ad un soggetto a causa della violazione degli obblighi di vigilanza da parte di un docente, violazione degli obblighi verificatasi con *dolo o colpa grave* (oppure più in generale pensiamo ad ogni altro caso in cui per effetto del comportamento, sempre doloso o colposo, del dipendente l'Amministrazione abbia dovuto risarcire un danno economico).

In questo caso il Dirigente Scolastico deve inoltrare denuncia al Pubblico Ministero contabile, affinché egli possa intraprendere l'azione di responsabilità nei confronti del dipendente. Resta inteso che l'accertamento della sussistenza del dolo o della colpa grave è prerogativa del Giudice.

L'atto di denuncia, per essere efficace, deve contenere:

- a. la descrizione del comportamento dannoso e/o del procedimento amministrativo seguito, del quale deve essere evidenziata l'illegittimità;
- b. l'importo del presunto danno all'Erario, oppure tutti gli elementi dai quali emerge l'esistenza dello stesso, ove ne sia ancora incerta la quantificazione;
- c. tranne i casi in cui sia già chiara la partecipazione di un soggetto o di alcuni soggetti alla causazione del danno, l'indicazione nominativa di coloro cui possa essere imputato, almeno presuntivamente, l'evento lesivo (elemento facoltativo);
- d. è opportuna, ma facoltativa, la rappresentazione di *motivate valutazioni* circa la colpevolezza dei presunti responsabili.

Il giudizio di responsabilità si svolge davanti alle sezioni giurisdizionali regionali della Corte dei conti (una in ogni regione). La sezione centrale, con sede a Roma, è competente per la proposizione dell'appello.

L'azione di responsabilità amministrativa viene esercitata dal Pubblico Ministero contabile e, cioè, dal Procuratore regionale competente presso le Sezioni giurisdizionali regionali della Corte dei Conti che, prima di emettere l'atto di citazione, invita il presunto responsabile a depositare documenti o deduzioni. L'interessato può anche chiedere di essere sentito personalmente prima che il procuratore emetta l'atto di citazione.

La Corte ha un potere riduttivo nel senso che può ridurre il *quantum* a carico del dipendente pubblico condannato rispetto all'effettivo esborso effettuato dall'amministrazione. In ogni caso, nel giudizio di responsabilità, deve "tenersi conto dei vantaggi comunque conseguiti dall'amministrazione in relazione al comportamento del dipendente soggetto a giudizio di responsabilità".

Per quanto riguarda l'esecuzione delle decisioni di condanna della Corte dei conti è importante sapere che alla riscossione dei crediti liquidati dalla Corte dei

conti vi provvede l'amministrazione o l'ente titolare del credito attraverso l'ufficio designato con Decreto del Ministro competente.

La materia è stata disciplinata fino al 2016 dal D.P.R. 24.06.1998 n. 260 e successivamente dagli artt. 214 e seguenti del D.lgs. n. 174/2016.

1.4. Le connessioni tra le varie responsabilità

Le responsabilità sopraindicate, unitamente a quella disciplinare, non sono tra di loro incompatibili o alternative, in quanto spesso la medesima condotta illecita viola diversi precetti legislativi o contrattuali originando concorrenti reazioni ad opera dell'ordinamento.

Si pensi al caso di un docente che compie degli abusi su un ragazzino: tale comportamento configura un reato penale, un illecito civile con risarcimento dei danni arrecati (art. 2043 c.c.), un illecito amministrativo (danno all'immagine dell'amministrazione), un illecito disciplinare.

Si pensi ancora al dipendente, che, dopo aver timbrato il badge di ingresso, si allontana dall'ufficio per ore per motivi personali: oltre ai risvolti penali (delitto di false attestazioni e certificazioni) e disciplinari, si configura anche un illecito amministrativo-contabile (danno da erogazione di retribuzione da parte della P.A. senza fruire di controprestazione).

Al contrario, talune condotte, possono non assumere valenza di illecito penale ma avere rilevanza civile o disciplinare e viceversa, in quanto i presupposti di ciascun illecito non sono sempre coincidenti: si pensi alla commissione di un illecito civile che non assuma valenza penale in assenza di dolo, oppure alla commissione di un reato che non abbia però arrecato alcun danno patrimoniale a terzi o alla pubblica amministrazione.

Il criterio distintivo tra queste tipologie di responsabilità è di ordine formale e discende principalmente dalla norma violata e dalla particolare natura della sanzione prevista dall'ordinamento quale conseguenza in capo al trasgressore dell'obbligo giuridico posto a suo carico.

In quest'ottica si incorre:

- nella responsabilità civile se si viola una norma di diritto civile con conseguente obbligo del risarcimento del danno;
- nella responsabilità penale se si viola un precetto penale con conseguente applicazione di una sanzione penale, che può essere una pena privativa della libertà (come la reclusione) o una pena pecuniaria (come la multa o l'ammenda);
- nella responsabilità amministrativo contabile se si arreca un danno all'erario a seguito della violazione di una norma che presiede alla corretta gestione della cosa pubblica con conseguente obbligo al risarcimento del danno erariale;
- nella responsabilità disciplinare nel caso in cui il lavoratore violi comportamenti lesivi dell'ordinamento interno della struttura sia essa pubblica che privata con conseguente applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla legge e dal CCNL.

Nel rammentare che lo scopo del presente lavoro è quello di approfondire l'aspetto disciplinare del personale scolastico, ho ritenuto fare accenno alle altre forme di responsabilità proprio in considerazione della circostanza che da un unico fatto possono discendere diverse responsabilità e conseguentemente diverse azioni di competenza.

Capitolo 2

Le responsabilità disciplinare

2.1. Normativa di riferimento

La privatizzazione del rapporto di pubblico impiego ha regolamentato *ex novo* la responsabilità disciplinare (art. 55 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165), mentre non ha innovato la previgente disciplina sulle tre restanti responsabilità, ovvero quella civile, penale ed amministrativo-contabile, per le quali viene testualmente richiamata la relativa disciplina legislativa di settore ad opera dell'art.55, comma 2 del D.lgs. n. 165.

Sulla materia disciplinare si sono susseguiti vari interventi legislativi.

Un *primo intervento significativo* è stato quello del 2009 con il *D.Lgs. n. 150/2009*, la cosiddetta “Riforma Brunetta”. Il decreto legislativo n. 150/2009, rappresenta uno dei principali interventi di riorganizzazione della pubblica amministrazione in Italia negli ultimi decenni. Prende il nome dall'allora Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, Renato Brunetta, e ha avuto l'obiettivo dichiarato di aumentare l'efficienza, la trasparenza e la responsabilità dei dipendenti pubblici, contrastando il fenomeno dell'inefficienza cronica e del cosiddetto “fannullonismo”.

Uno degli aspetti centrali della riforma ha riguardato proprio il procedimento disciplinare e ha introdotto modifiche sostanziali al sistema disciplinare, tra cui:

- *snellimento e accelerazione dei tempi*: il procedimento disciplinare è stato reso più rapido, con termini più stringenti per l'avvio e la conclusione dell'azione disciplinare; l'obiettivo era evitare ritardi che spesso portavano alla decadenza dell'azione disciplinare;

- *decentramento delle competenze*: la riforma ha attribuito maggiori responsabilità ai Dirigenti nel gestire direttamente i procedimenti disciplinari, senza necessariamente passare per l'ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD), tranne nei casi più gravi. Questo ha rafforzato la figura del Dirigente come responsabile del buon andamento dell'ufficio;

- *individuazione delle sanzioni e tipizzazione delle infrazioni*: sono stati definiti più chiaramente i comportamenti sanzionabili e le relative sanzioni, per evitare discrezionalità e garantire equità e trasparenza;

– *separazione tra procedimento disciplinare e procedimento penale*: la riforma ha limitato i casi in cui il procedimento disciplinare deve essere sospeso in attesa dell'esito del processo penale, accelerando così i tempi delle sanzioni.

Un *secondo intervento* è stato operato con la legge 124/2015, la cosiddetta “Legge Madia”, che ha previsto, all'art. 17 comma 1, lettera s: “l'introduzione di norme in materia di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti finalizzate a rendere concreto e certo nei tempi di espletamento e di conclusione l'esercizio dell'azione disciplinare”.

Questo intervento legislativo, che aveva come obiettivo quello di rendere più efficace l'azione disciplinare e di responsabilizzare ulteriormente i Dirigenti pubblici, ha rappresentato un nuovo e significativo intervento di riforma nella pubblica amministrazione italiana.

Le principali novità introdotte sono state:

– *maggior chiarezza nei procedimenti*: è stato rafforzato il collegamento tra responsabilità disciplinare e responsabilità dirigenziale, puntando sulla trasparenza e sulla tracciabilità degli atti e delle decisioni;

– *termini più stringenti*: sono stati confermati e ulteriormente dettagliati i termini *perentori* per l'avvio e la conclusione del procedimento disciplinare, con l'intento di evitare ritardi e prescrizioni;

– *casi di licenziamento semplificato*: la riforma ha chiarito le ipotesi di licenziamento disciplinare diretto, senza obbligo di contestazione preventiva, per condotte particolarmente gravi come l'assenteismo fraudolento, le falsificazioni documentali o le condanne penali definitive;

– *obbligo di denuncia*: è stato introdotto l'obbligo per i Dirigenti di avviare o segnalare i fatti disciplinari senza ritardi, pena la loro stessa responsabilità disciplinare. Questo ha inteso rafforzare l'effettività dei controlli interni;

– *integrazione con il sistema ANAC*: la legge ha anche previsto l'interscambio di informazioni con l'Autorità Nazionale Anticorruzione, favorendo un sistema più trasparente e coordinato nella gestione dei comportamenti illeciti.

Successivamente all'emanazione della legge delega n. 124/2015, alcuni gravi episodi di assenteismo in alcune amministrazioni pubbliche, che hanno avuto ampia eco sulla stampa, hanno spinto il Governo ad emanare il D.lgs. n. 116/2016, in materia di sanzioni disciplinari per i dipendenti pubblici assenteisti e il D.lgs. n. 75/2017, che ha modificato in profondità il Testo Unico del pubblico impiego (D.lgs. n. 165/2001).

Il *decreto legislativo n. 116/2016* ha introdotto misure particolarmente severe per contrastare il fenomeno dell'assenteismo illecito, in particolare quello attuato con frodi o false attestazioni della presenza in servizio. Il decreto, che aveva come obiettivo quello di rafforzare la credibilità della pubblica amministrazione agli occhi dei cittadini, mostrando una netta volontà di intervenire contro gli abusi, ha previsto in particolare:

– il *licenziamento disciplinare immediato* per chi falsifica la propria presenza (es: timbratura per conto di altri);

– la sospensione cautelare obbligatoria dal servizio e dalla retribuzione in caso di flagranza o evidenza del comportamento illecito;

– sanzioni anche per i *Dirigenti e i responsabili* che non intervengono tempestivamente.

Il decreto legislativo n. 75/2017 ha rappresentato, invece, una revisione sistematica del lavoro pubblico, modificando diversi aspetti del D.Lgs. n. 165/2001. Le principali novità sono state:

- *potere disciplinare rafforzato*: maggiore responsabilità dei Dirigenti nel gestire i procedimenti disciplinari e tempi più certi per la loro conclusione;
- *rientro della contrattazione collettiva*: dopo anni di blocco, è stato riavviato il rinnovo dei contratti pubblici e ridefinito il rapporto tra legge e contratto;
- *mobilità e reclutamento*: semplificazione delle procedure di mobilità volontaria e revisione dei criteri per il reclutamento del personale, con attenzione al merito e alla trasparenza;
- *valutazione della performance*: rafforzamento del sistema di valutazione dei dipendenti e dei Dirigenti, legato alla distribuzione dei premi di produttività.

I decreti legislativi nn. 116/2016 e 75/2017 hanno dato concreta attuazione alla riforma Madia, intervenendo in modo deciso su etica, responsabilità e modernizzazione del lavoro pubblico. Il primo ha colpito duramente i comportamenti illeciti, mentre il secondo ha tracciato una nuova disciplina per rendere l'amministrazione più efficace e meritocratica. Entrambi hanno posto le basi per una pubblica amministrazione più rigorosa e orientata al servizio del cittadino.

2.2. L'obbligatorietà dell'azione disciplinare

L'azione disciplinare è lo strumento attraverso il quale il datore di lavoro reagisce ad una inadempienza contrattuale del lavoratore.

A differenza di quanto accade nel settore privato, dove l'attivazione del procedimento disciplinare è rimessa alla esclusiva arbitrarietà del datore di lavoro, *nel settore pubblico il datore di lavoro è tenuto ad attivare il potere disciplinare*.

Questa obbligatorietà si fonda sul dettato dell'art. 97 della Costituzione, che impone alla pubblica amministrazione di operare secondo criteri di efficienza, imparzialità e buon andamento e discende fundamentalmente da alcune disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 165/2001 e precisamente:

dalla previsione di cui all'art. 55 sexies comma 3¹ secondo il quale il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione, al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segna-

¹ “Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il

lazione di cui all'art. 55 bis comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, la responsabilità disciplinare in capo all'inerte;

dalla previsione di cui all'art. 55 bis comma 7² che sancisce l'obbligo del dipendente o Dirigente che, a conoscenza, per ragioni di ufficio o di servizio, di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta di prestare collaborazione all'autorità disciplinare, salvo la ricorrenza di un giustificato motivo.

Dalle disposizioni appena richiamate discende che l'azione disciplinare è essenzialmente obbligatoria, ciò non toglie però che la stessa debba essere esercitata avendo come obiettivo principale il ripristino della legalità, l'erogazione del servizio scolastico in un clima sereno, di reciproco riconoscimento dei ruoli, dei diritti e dei doveri.

L'azione disciplinare, infatti, non è soltanto un atto formale, ma costituisce un passaggio cruciale nella gestione del rapporto di lavoro all'interno della scuola pubblica. Essa consente di coniugare il rispetto della legalità con la tutela della dignità del lavoratore, in un sistema che mira a promuovere la qualità dell'istruzione e la correttezza dell'azione amministrativa. Un equilibrio delicato, ma essenziale, in una delle istituzioni più importanti per la crescita culturale e civile del Paese.

2.3. Norme sul procedimento e norme sulle fattispecie sanzionatorie

Uno degli aspetti più qualificanti della riforma Brunetta è stato senza dubbio l'unificazione del procedimento disciplinare per tutte le categorie del personale pubblico compreso quello scolastico, ferme naturalmente le esclusioni delle categorie di cui all'art. 3 cui il D.Lgs. n. 165/01 (magistrati, avvocati e procuratori dello stato, personale delle forze armate, vigili del fuoco, ecc.) pertanto:

– le norme che regolano il *procedimento disciplinare*, compresa la competenza, sono contenute per tutti i dipendenti pubblici, e quindi sia per i docenti che per il personale ATA, nel D.lgs. n. 165/2001 all'art. 55 bis rubricato "Forme e termini del procedimento disciplinare";

– le norme che disciplinano le *fattispecie sanzionatorie*, invece, sono rinvenibili nei CCNL così come previsto all'art. 55 c. 2 dello stesso decreto: "salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente capo la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi".

Per il personale ATA, in effetti, le tipologie delle sanzioni sono rinvenibili nel CCNL di comparto all'art. 24 rubricato "Sanzioni disciplinari".

titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4".

² "Il [...] dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa [o a una diversa] amministrazione pubblica dell'incolpato [...] che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta [dall'Ufficio disciplinare] procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni".

Per il personale *docente*, già l'articolo 91 CCNL SCUOLA 2006-2009 aveva disposto un esplicito rinvio alle norme di cui al Titolo I, Capo IV della Parte III del D.Lgs. n. 297 del 1994.

Il nuovo articolo 48 (ex art. 29 CCNL 16/18) CCNL Istruzione e Ricerca triennio 19-21, nel precisare che “le parti convengono sulla opportunità di rinviare ad una specifica sessione negoziale a livello nazionale la definizione, per il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche, della tipologia delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni”, stabilisce nuovamente che per i docenti, nelle more della sessione negoziale, rimane fermo quanto stabilito dal Capo IV Disciplina, Sezione I Sanzioni Disciplinari del D.Lgs. n. 297 del 1994.

Tra le disposizioni da annoverare, applicabili a tutto il personale di cui si discute, vi è anche il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. n. 62/2013) che impone criteri di correttezza, integrità, rispetto dei diritti degli studenti e dei colleghi, riservatezza e uso appropriato delle risorse pubbliche.

Il Codice è stato aggiornato nel 2023 (D.P.R. n. 81/2023) allo scopo di integrare la disciplina con le nuove esigenze legate alla digitalizzazione del lavoro, come l'uso di tecnologie informatiche e social media.

In particolare, il codice aggiornato affronta temi come:

– *Utilizzo di strumenti informatici*: il codice disciplina l'uso di caselle di posta elettronica personali per attività di servizio, l'utilizzo di strumenti informatici per scopi personali, e l'invio di messaggi di posta elettronica;

– *Obblighi di trasparenza*: i dipendenti devono collaborare all'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti per le pubbliche amministrazioni;

– *Prevenzione della corruzione*: il codice stabilisce misure per la prevenzione degli illeciti e la collaborazione con il responsabile della prevenzione della corruzione;

– *Rapporti con i cittadini*: il codice prevede che i dipendenti si comportino con cortesia, correttezza e disponibilità nei rapporti con i cittadini;

– *Rapporti con le altre amministrazioni*: i dipendenti devono dimostrare la massima disponibilità e collaborazione, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni nel rispetto della normativa vigente.

Schema riassuntivo della normativa di riferimento applicabile:

DOCENTI

	DOCENTI	ATA
PROCEDIMENTO	D.Lgs 165/2001 e ss.mm. – Art. 55 bis	D.Lgs 165/2001 e ss.mm. Art. 55 bis
Sanzioni	D.Lgs 297/94 Art. 492 e seguenti Art. 55 quater D.Lgs 165/01 licenziamento disciplinare	CCNL Istruzione e Ricerca triennio 19-21 Art. 24 e seguenti Art. 55 quater D.Lgs 165/01 casi di licenziamento disciplinare
Codice di comportamento	D.P.R. 62/13 e ss.mm.	D.P.R. 62/13 e ss.mm.

Capitolo 3

Il procedimento disciplinare

Dottrina e giurisprudenza, sulla scorta dei principi contenuti nel decreto legislativo n. 165 del 2001, precisamente agli articoli 2 (“Fonti”) e 5 (“Potere di organizzazione”), sono univoche nel ritenere che il procedimento disciplinare non è più oggi un vero e proprio procedimento amministrativo, espressivo di una supremazia speciale del datore di lavoro P.A. nei confronti dei suoi dipendenti, ma è semplicemente la reazione datoriale ad un comportamento contrario a disposizioni di legge e o contrattuali del lavoratore.

Quindi, nonostante gli interventi sostanziali e procedurali unilaterali legislativi contenuti nel D.Lgs. n. 165/2001, *il procedimento disciplinare è una reazione sinallagmatica pattiziamente concordata tra datore e lavoratore a fronte di inadempimenti contrattuali del dipendente.*

E ciò lo si evince direttamente dall’art. 5 del citato decreto dove espressamente viene specificato che “le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro”.

Come già anticipato, il procedimento disciplinare è regolato, per tutti i dipendenti pubblici, dal D.Lgs. n. 165/2001 così come modificato dai vari interventi legislativi prima esplicitati. Gli aspetti che rilevano in relazione al procedimento sono contenuti all’art. 55 bis del citato decreto e riguardano specificatamente competenza, termini e forma.

3.1. Sulla competenza

L’organo competente in materia disciplinare per il personale scolastico è individuato dal comma 9 quater dell’art. 55 bis:

9-quater. Per il personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, il procedimento disciplinare per le infrazioni per le quali è prevista l’irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni è di competenza del responsabile della struttura in possesso di qualifica dirigenziale e si svolge secondo le disposizioni del presente articolo. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale

o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge dinanzi all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

In forza di tale disposizione, quindi:

- per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni la competenza spetta al Dirigente Scolastico;

- per le infrazioni punibili con sanzioni superiori a 10 giorni, il procedimento disciplinare si svolge dinanzi all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (U.P.D.).

La disposizione, apparentemente chiara, necessita di una precisazione con riferimento al personale docente: il T.U. Scuola (D.Lgs. n. 297/1994) annovera tra le fattispecie sanzionatorie per i docenti la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese, ma non anche la sanzione specifica di 10 giorni.

Questa circostanza porta alla conclusione, più volte ribadita dalla Suprema Corte, che, per i docenti, la competenza ad irrogare sanzioni disciplinari di sospensione dal servizio è dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (di seguito, per brevità solo U.P.D.) e non del Dirigente Scolastico trattandosi di infrazioni punibili con sanzione più grave rispetto a quella inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, dovendosi fare riferimento alla fattispecie disciplinare legale e non a valutazioni ex ante della sanzione irrogabile in concreto, meramente ipotetiche e discrezionali (Cassazione civile sez. lav. 30/10/2019, n. 28111).

In pratica, il potere di sospensione del personale docente, seppure previsto dalla legge quale competenza del Dirigente della struttura, risulta tuttavia, in concreto, non esercitabile in quanto non vi è una fattispecie legale o contrattuale a cui poterlo applicare.

Questo problema non si pone per il personale ATA per il quale il CCNL prevede, all'art. 24, tra le sanzioni disciplinari, "la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni".

Cassazione civile sez. lav. 30/10/2019, n. 28111

21. con riguardo al personale docente ed educativo della scuola, poiché per le infrazioni di cui all'art. 494, c. 1, lettere a), b) e c) del decreto legislativo 297/94, la fattispecie legale di cui al medesimo articolo 494, c. 1, e all'art. 492, c. 2 lettera b), prevede la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese, ai sensi dell'articolo 55 bis, c.1, primo e secondo periodo, applicabile *ratione temporis* nel testo anteriore alle modifiche introdotte dal decreto legislativo n. 75 del 2017, per il procedimento disciplinare sussiste la competenza dell'ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.) e non del dirigente scolastico, trattandosi di infrazioni punibili con sanzione più grave rispetto a quella inferiore alla sospensione del servizio con privazione della retribuzione per più di 10 giorni, dovendosi fare riferimento alla fattispecie disciplinare legale e non a valutazioni ex ante della sanzione irrogabile in concreto, meramente ipotetiche e discrezionali.

Questa Corte ha già ritenuto, e qui conferma, che l'attribuzione della competenza al Dirigente della struttura cui appartiene il dipendente o all'Ufficio per i procedimenti disciplinari, ai sensi del D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 55-bis si definisce esclusivamente sulla base delle sanzioni edittali massime stabilite per i fatti quali indicati nell'atto di contestazione e non sulla base della misura che la P.A. possa prevedere di irrogare (Cass. 2 agosto 2019, n. 20845).

Corte di Cassazione – Sezione Sesta – Ordinanza 02/12/2020 n. 27581

La sentenza gravata ha fatto corretta applicazione del principio affermato da questa Corte, secondo cui l'attribuzione della competenza al dirigente della struttura cui appartiene il dipendente ovvero all'ufficio per i procedimenti disciplinari, ai sensi dell'art. 55 bis del d.lgs. n.165 del 2001, si definisce esclusivamente sulla base delle sanzioni edittali massime stabilite per i fatti contestati e non sulla base della misura che la pubblica amministrazione possa prevedere di infliggere (così Cass. n. 20845 del 2019).

Corte di Cassazione – Lavoro – Ordinanza 17/05/2022 n. 15800

Dovendosi dare continuità all'orientamento costante di questa S.C. secondo cui «in tema di sanzioni disciplinari nel pubblico impiego privatizzato, al fine di stabilire la competenza dell'organo deputato a iniziare, svolgere e concludere il procedimento, occorre avere riguardo al massimo della sanzione disciplinare come stabilita in astratto, in relazione alla fattispecie legale, normativa o contrattuale che viene in rilievo, essendo necessario, in base ai principi di legalità e del giusto procedimento, che la competenza sia determinata in modo certo, anteriore al caso concreto ed oggettivo, prescindendo dal singolo procedimento disciplinare» (Cass. 31 ottobre 2019, n. 28111 e, poi, Cass., 20 novembre 2019, n. 30226).

Schema riassuntivo della competenza:

COMPETENZA	PERSONALE	SANZIONE
DIRIGENTE SCOLASTICO	ATA	a. rimprovero verbale; b. rimprovero scritto (censura); c. multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione; d. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni.
	DOCENTI	– Avvertimento scritto; – Censura.
U.P.D.	ATA	Sospensione dal servizio superiore a 10 giorni.
	DOCENTI	Sospensione dal servizio, indipendentemente dal numero dei giorni.

I termini del procedimento disciplinare sono scanditi dal comma 4 dell'art. 55 bis del D.lgs. n. 165/2001:

Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro *dieci giorni*, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.

L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre *trenta giorni* decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto *piena conoscenza* dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno *venti giorni*, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa. 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.

Il termine dei *10 giorni* per la trasmissione degli atti all'ufficio per i procedimenti disciplinari è un *termine ordinatorio*.

Assolve ad una funzione sollecitatoria e la sua violazione non comporta di per sé la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, a meno che ne risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e la sua violazione assume rilievo solo allorché la trasmissione degli atti venga ritardata in misura tale da rendere tardiva la contestazione dell'illecito.

Corte di Cassazione – Lavoro – sentenza 18/04/2024 n. 10284

In tema di illeciti disciplinari nel pubblico impiego privatizzato, anche dopo le modifiche apportate dal D.Lgs. n. 75 del 2017 (cd. legge “Madia”) al D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 55 bis, la violazione del termine (ora di dieci giorni) per la trasmissione degli atti dal responsabile del servizio all'ufficio per i procedimenti disciplinari non comporta la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, a meno che ne risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente; ne consegue che il richiamo della norma al principio di tempestività va inteso nel senso che anche la rilevanza di eventuali violazioni del termine per la trasmissione degli atti va misurata in ragione della violazione del diritto di difesa, tenendosi conto che il pregiudizio rispetto a quest'ultimo è di regola più probabile quanto più ci si allontani nel tempo dal momento dei fatti.

Il termine di *30 giorni* per la contestazione è invece un *termine decadenziale* e come tale deve essere rispettato per non incorrere nella decadenza dell'azione.

Detto termine decorre dalla piena conoscenza dei fatti, piena conoscenza che, come ribadito dalla suprema Corte di Cassazione, si concretizza nel momento in cui l'ufficio competente acquisisce una notizia di infrazione di contenuto tale da consentire l'avvio del procedimento mediante la contestazione, sicché il suddetto termine non può decorrere a fronte di una notizia non circostanziata, ovvero non ragionevolmente riscontrata nelle sue connotazioni soggettive ed oggettive che,

per la sua genericità, non consenta la formulazione dell'incolpazione e richieda accertamenti di carattere preliminare volti ad acquisire i dati necessari per circostanziare l'addebito.

La “piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare” indicata nell'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001 (come sostituito dall'art. 13, comma 1, lettera d), del D.Lgs. n. 75/2015), *idonea a far decorrere i termini del procedimento, è solo quella che consente l'immediato avvio dello stesso e si realizza allorquando l'amministrazione è posta in condizione di formulare una contestazione specifica quanto al fatto, al suo autore ed alle modalità di realizzazione della condotta.*

Cassazione Sezione Sesta – Ordinanza 05.07.2022 n. 21243

Ai fini della decorrenza dei termini perentori previsti dall'art. 55-bis, per l'avvio e per la conclusione del procedimento disciplinare, assume rilievo esclusivamente il momento in cui l'acquisizione, da parte dell'ufficio competente regolarmente investito del procedimento, riguardi una “notizia di infrazione” di contenuto tale da consentire allo stesso di dare, in modo corretto, l'avvio al procedimento disciplinare, nelle sue tre fasi fondamentali della contestazione dell'addebito, dell'istruttoria e dell'adozione della sanzione (Cass. n. 7134 del 2017 e negli stessi termini Cass. n. 22075 del 2018, Cass. n. 21193 del 2018, Cass. n. 6989 del 2018), con la conseguenza che è esclusa la rilevanza della mera conoscibilità della condotta (Cass. n. 41374 del 2021).

Cassazione – Lavoro Sentenza n. 33234 del 10.11.2022

Secondo la giurisprudenza di questa Corte, in tema di procedimento disciplinare, ai fini della decorrenza del termine per la contestazione dell'addebito, assume rilievo esclusivamente il momento in cui l'ufficio competente abbia acquisito una “notizia di infrazione” di contenuto tale da consentire l'avvio del procedimento mediante la contestazione, la quale può essere ritenuta tardiva solo qualora la P.A. rimanga ingiustificatamente inerte, pur essendo in possesso degli elementi necessari per procedere, sicché il suddetto termine non può decorrere a fronte di una notizia che, per la sua genericità, non consenta la formulazione dell'incolpazione e richieda accertamenti di carattere preliminare volti ad acquisire i dati necessari per circostanziare l'addebito (così, Cass. 7 aprile 2021, n. 9313; Cass. 13 maggio 2019, n. 12662; Cass. 11 settembre 2018, n. 22075 sulla conoscenza piena da parte dell'UPD si veda anche Cass. 7 maggio 2019, n. 11949 e la giurisprudenza ivi richiamata). Si ricorda, altresì, che solo il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare sono perentori, mentre quelli endoprocedimentali hanno carattere ordinatorio ancorché debbano essere applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza (Cass. 14 giugno 2016, n. 12213; Cass. 14 dicembre 2018, n. 32491; Cass. 9 marzo 2022, n. 7642).

Cassazione n. 13620/2025

L'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro pubblico è disciplinato dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. n. 165/2001, che non contengono più il rinvio all'art. 7 dello Statuto, in passato disposto dal comma 2 dell'art. 55. I termini per l'esercizio e per la conclusione del procedimento disciplinare sono espressamente indicati dall'art. 55 bis, che individua in modo certo ed oggettivo il dies a quo e fa decorrere quello per la contestazione dal momento in cui l'U.P.D. ha acquisito la piena conoscenza dei fatti

di rilievo disciplinare. Va rammentato al riguardo che questa Corte ha costantemente ribadito il principio secondo cui, all'esito della riformulazione dell'art. 55 del D.Lgs. n. 165 del 2001, non assumono alcun rilievo comunicazioni pervenute ad articolazioni dell'amministrazione di appartenenza diverse dall'UPD e dalla struttura alla quale l'incolpato è assegnato. Infatti, la scansione del procedimento stesso e la decadenza dall'azione disciplinare richiedono necessariamente un'individuazione non equivoca del dies a quo, impossibile ove si ritenesse di agganciarlo ad una qualsiasi notizia pervenuta a qualunque ufficio dell'amministrazione. È stato rimarcato che le esigenze di certezza sono poste a tutela di entrambe le parti del rapporto perché, se, da un lato, occorre evitare che il dipendente pubblico possa rimanere esposto senza limiti temporali all'iniziativa disciplinare, dall'altro occorre anche assicurare il buon andamento della pubblica amministrazione, che risulterebbe vulnerato da un'interpretazione che lasciasse nel vago il dies a quo del procedimento, rimettendolo – in ipotesi – anche a notizie informali o pervenute ad uffici privi di competenza quanto alla materia disciplinare e con i quali il dipendente non abbia alcuna relazione diretta. [...] La decorrenza del termine di decadenza di cui all'art. 55 bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 2001 presuppone l'acquisizione di una notizia "qualificata" e idonea a supportare l'apertura del procedimento disciplinare con la formulazione della contestazione, sicché il termine medesimo non può decorrere a fronte di una notizia che non consenta la formulazione dell'incolpazione e richieda accertamenti di carattere preliminare volti ad acquisire i dati necessari per circostanziare l'addebito. Ciò perché, come è stato pure osservato, un fatto è rilevante sul piano disciplinare soltanto se correato da elementi narrativi e conoscitivi sufficientemente articolati, dettagliati e circostanziati in quanto è a tutela dello stesso lavoratore evitare che vengano promosse iniziative disciplinari ancora prive di sufficienti dati conoscitivi; né risponde ad un'esigenza di economia ed efficienza dell'agire amministrativo l'apertura di procedimenti disciplinari in assenza di significativi elementi di riscontro della responsabilità.

Il termine di *20 giorni* di preavviso per l'audizione a difesa è un termine posto a tutela del lavoratore incolpato al fine di consentirgli la possibilità di prepararsi adeguatamente e presentare le proprie difese. I 20 giorni sono comprensivi di festivi e prefestivi, sia per i procedimenti dell'U.P.D., sia per quelli del Dirigente Scolastico.

Il computo di tale termine a difesa deve avere riguardo al momento in cui il dipendente abbia avuto conoscenza degli addebiti, cioè alla data di ricezione della contestazione-convocazione.

Ad ogni buon conto, anche se il termine dei 20 giorni è *ordinatorio* e il mancato rispetto non inficia il procedimento disciplinare se non viene compromesso il diritto di difesa, appare opportuno fissare dei termini abbastanza ampi per non compromettere l'attività difensiva ovvero, potrebbe essere utile, in presenza di circostanze dalle quali si possa evincere che non vi sia un tempo ragionevole per approntare una difesa adeguata, concedere uno spostamento della data fissata per l'audizione. Pensiamo ad esempio all'ipotesi in cui la nota con cui viene comunicata l'audizione (che in linea di massima coincide con la contestazione) venga ritirata qualche giorno prima dell'audizione per cause di forza maggiore.

Il termine di *120 giorni* per la conclusione del procedimento, al pari di quello dei 30 giorni, è *perentorio*, decorre dalla data della contestazione dell'addebito e comprende tutte le fasi in cui si articola il procedimento.

Oltre alla necessità di avviare tempestivamente il procedimento, è altrettanto importante che esso si concluda entro termini certi e definiti. Questo principio tu-

tela sia l'interesse pubblico alla sanzione dei comportamenti illeciti, sia i diritti del lavoratore pubblico, evitando situazioni di incertezza e di sospensione prolungata della posizione giuridica del dipendente.

Il rispetto del termine finale è una *garanzia per entrambe le parti*: per l'amministrazione, che deve agire con efficienza e tempestività, e per il dipendente, che ha diritto a un procedimento definito in tempi certi. In sintesi, la perentorietà del termine finale rafforza il principio di legalità, limita l'arbitrarietà amministrativa e consolida la fiducia nel sistema disciplinare del pubblico impiego.

Nel caso in cui il dipendente abbia chiesto un differimento della data fissata per l'audizione, tale termine è prorogato di un periodo corrispondente all'eventuale differimento del termine a difesa concesso al dipendente.

Cassazione Civile Ord. Sez. L Num. 10062 Anno 2025:

Secondo la consolidata giurisprudenza di questa Corte, anche nel regime anteriore alle modifiche introdotte dal d.lgs. n. 75/2017, il termine per la conclusione del procedimento disciplinare ha carattere perentorio (v. Cass. n. 7134/2017; Cass. n. 21193/2018; Cass. n. 11635/2021; tra le più recenti v. Cass. n. 26936/2024 e Cass. n. 14986/2024); l'Amministrazione è dunque tenuta a concludere il procedimento disciplinare entro il suddetto termine, con l'adozione di un provvedimento di archiviazione o di irrogazione della sanzione.

Una riflessione a parte merita la previsione di chiusura dell'art. 55 bis ossia il comma 9-ter dell'art. 55-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dalla cosiddetta riforma Madia (D.Lgs. n. 75/2017), ai sensi del quale:

La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55 quater, *fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa è imputabile*, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione erogata purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche ragione della natura gli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività.

La norma in esame si colloca in un contesto di iper-regolamentazione del procedimento disciplinare in termini di certezza, speditezza ed effettività all'azione disciplinare contemperando il diritto di difesa del lavoratore con gli interessi del datore di lavoro pubblico.

In particolare, con la previsione di cui al comma 9-ter, il legislatore ha inteso salvaguardare gli interessi del datore di lavoro pubblico, facendo salvi gli errori e i vizi formali del procedimento, fintantoché essi non incidano sul contraddittorio e sulla possibilità di difendersi.

Tale previsione, però, non si applica ai termini fissati per la contestazione dell'illecito disciplinare e per la conclusione del procedimento da parte dell'U.P.D., rispettivamente di 30 e 120 giorni, giudicati dalla giurisprudenza di legittimità e dallo stesso legislatore come non derogabili, in quanto strettamente connessi alla garanzia del diritto di difesa del soggetto passivo dell'azione disciplinare.

In definitiva, *per la contestazione dell'infrazione commessa e per la conclusione del procedimento, sono fissati termini perentori* e non è consentita alcuna compressione del principio di tempestività e, con esso, del diritto di difendersi del lavoratore. Viceversa, per la trasmissione della “notizia” di infrazione e per l'audizione a contraddittorio, ai quali si applica il comma 9-ter, il fondamentale principio di tempestività (o immediatezza) dell'azione disciplinare viene configurato in senso cosiddetto “elastico” o “relativo”, in quanto temperato con le istanze datoriali.

Di seguito lo schema riassuntivo sui termini:

Segnalazione all'U.P.D.	10 gg. dalla conoscenza dei fatti
Contestazione di addebito di competenza del DS o dell'U.P.D.	30 gg. dalla segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto <i>piena conoscenza</i> dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare
Convocazione audizione	20 gg. di preavviso
Conclusione	120 gg. dalla contestazione di addebito

3.3. Sulla forma-segnalazione dell'infrazione

Quando un Dirigente Scolastico viene a conoscenza di eventuali comportamenti suscettibili di rilevanza disciplinare posti in essere da personale in servizio presso l'istituto che gestisce è tenuto ad attuare una serie di accertamenti preliminari volti a verificare la sussistenza dei presupposti per procedere.

La segnalazione può pervenire da parte di un collega, di un altro membro del personale scolastico o da parte di studenti o genitori e potrebbe riguardare tanto comportamenti non conformi al regolamento scolastico, ad esempio abusi verbali, disattenzioni gravi nel lavoro, violazione delle normative sulla sicurezza, assenze non giustificate, quanto comportamenti posti in essere in violazione di norme di legge, del contratto o del codice di comportamento.

Il Dirigente Scolastico, una volta ricevuta la segnalazione, deve avviare una verifica preliminare per raccogliere informazioni sui fatti in questione. Questo potrebbe includere la raccolta di testimonianze o la consultazione di documenti pertinenti, come registri delle presenze o report delle attività svolte.

Se i comportamenti del personale sono ritenuti rilevanti sotto il profilo disciplinare e i fatti rientrano nell'alveo della sua competenza, il Dirigente Scolastico, in qualità di responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente incolpato, avvierà autonomamente un procedimento disciplinare sulla scorta delle regole previste dall'art. 55 bis del D.Lgs. n. 165/2001.

Qualora dall'istruttoria preliminare emergano fatti suscettibili di sanzioni che non rientrano nella competenza del Dirigente Scolastico, quest'ultimo segnala immediatamente, e comunque entro 10 giorni, all'ufficio competente per i procedi-

menti disciplinari (U.P.D.) i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui è venuto a conoscenza.

La trasmissione degli atti all'U.P.D. *deve* essere accompagnata da una relazione dettagliata sui fatti in modo da consentire all'Ufficio competente di avere tutti gli elementi per procedere tempestivamente nel rispetto del termine di 30 giorni imposto dalla legge.

Si individuano di seguito gli elementi essenziali che dovrebbero essere inseriti nella segnalazione all'U.P.D.:

- nome e cognome e tipologia di contratto del docente interessato;
- ricostruzione del fatto;
- istruttoria espletata;
- indicazione di ulteriori soggetti che potrebbero essere a conoscenza dei fatti;
- eventuali precedenti “illeciti disciplinari” (allegare copia della sanzione);
- informazioni utili (es: se in passato ci sono state relazioni ispettive);
- *allegazione* di documenti e testimonianze raccolte;
- distinguere bene fatti che sono stati già sanzionati da *fatti nuovi*.

Se si vuole fare una panoramica delle criticità del docente, è meglio fare una distinzione netta tra le premesse e i fatti per i quali si chiede di procedere.

3.4. La contestazione di addebiti

La contestazione degli addebiti, sia se formalizzata dal DS che formalizzata dall'U.P.D., rappresenta un momento cruciale del procedimento disciplinare e deve consentire al lavoratore di potersi difendere ed è per questo che deve essere:

– *scritta*: dal punto di vista sostanziale, la contestazione degli addebiti è un atto formale e quindi necessita della forma scritta;

– *chiara*: il linguaggio utilizzato deve essere semplice, comprensibile e privo di ambiguità;

– *precisa, circostanziata e specifica*: i fatti, cioè, devono essere descritti con esattezza, indicandone tempi, luoghi e modalità, affinché il lavoratore possa comprendere appieno le accuse a suo carico. Il principio di specificità della contestazione disciplinare è violato quando manchi ogni riferimento idoneo ad una adeguata contestualizzazione temporale della condotta, la quale sia descritta in modo generico senza indicazioni del contesto in cui sarebbe stata realizzata. Ai fini dell'osservanza del principio di specificità è sufficiente che l'atto rechi l'indicazione del giorno o del periodo temporale, la descrizione, sufficientemente specifica, della condotta e l'indicazione del soggetto che l'ha subita.

Il principio di specificità impone una contestazione analitica *del fatto contestato*, non anche necessariamente delle norme disciplinari che si assumono violate.

Cassazione n. 5057/2016

Il requisito di specificità non obbedisce ai rigidi canoni che presiedono alla formulazione dell'accusa nel processo penale, né deve rimanere imbrigliato all'interno di schemi rigidi e prestabiliti: esso si modella in relazione al principio di correttezza che informa il

rapporto di lavoro ed è finalizzato alla esclusiva soddisfazione dell'interesse dell'incolpato ad esercitare pienamente il diritto di difesa.

Tribunale Trieste – Lavoro – Sentenza 07.03.2018 n. 43

“La contestazione di addebiti è legittima anche se sintetica, purché non generica”.

Cass. 8/4/2016 n. 6898, 12/01/2017

“La contestazione inviata al lavoratore, pur senza essere analitica, deve contenere l'esposizione dei dati e degli aspetti essenziali del fatto materiale”.

Cass. 19263/2019; Cass. 448/2019

Il principio della specificità è rispettato anche nel caso in cui la contestazione disciplinare è fatta mediante rinvio agli atti del procedimento penale instaurato a carico del lavoratore per fatti e comportamenti rilevanti anche ai fini disciplinari, *purché* le accuse formulate in sede penale siano conosciute dall'interessato (perché, ad esempio, ha ricevuto un avviso di garanzia o ha subito una perquisizione domiciliare). In tali ipotesi risultano rispettati anche i principi di correttezza e garanzia del contraddittorio.

Cassazione n. 2579/2025

Nell'apprezzare la sussistenza del requisito della specificità della contestazione bisogna considerare

Al di fuori di schemi rigidi e prestabiliti, se al lavoratore erano state fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti addebitati (cfr. Cass. 15/05/2014 n. 10662 e Cass. 09/10/2015 n. 20319) tenendo conto del contesto in cui si erano svolti e verificando in concreto se, la mancata indicazione del nominativo del cliente cui sarebbe stato pagato il sopravanzo e l'errore di data contenuto nella lettera di contestazione, nonché, l'omessa analitica descrizione della condotta di ricezione della polizza ristampata, avessero determinato un'insuperabile incertezza nell'individuazione dei comportamenti imputati, tale da pregiudicare in concreto il diritto del lavoratore a difendersi.

– *tempestiva*: la contestazione non può avvenire troppo tempo dopo la piena conoscenza dei fatti da parte dell'U.P.D., poiché si rischierebbe di compromettere il diritto del lavoratore a una difesa efficace. La tempestività è un'estrinsecazione del principio di buona fede e correttezza contrattuale, il quale, come è noto, impone a ciascun contraente l'assunzione di condotte che preservino gli interessi dell'altro o, comunque, che non li pregiudichino immotivatamente.

Cassazione – ordinanza n. 34589/2024

È il momento in cui il datore di lavoro ha la “*piena conoscenza*” dei fatti che deve essere preso in considerazione per stabilire se una successiva contestazione disciplinare possa o meno ritenersi tempestiva.

Pertanto, il lavoratore che voglia sostenere in giudizio che la sanzione disciplinare irrogata nei suoi confronti sia intempestiva ha l'onere di provare che il datore di lavoro conoscesse i fatti già diverso tempo prima rispetto al momento in cui questi gli sono stati contestati, avendo immotivatamente tardato nel contestarli ed avendo così arrecato una lesione al proprio diritto di difesa.

La contestazione di addebito è un atto *recettizio* e come tale dovrebbe essere portata a conoscenza del destinatario entro i 30 giorni, ciononostante, come osservato dalla Cassazione (Cass. 10 agosto 2016, n. 16900), nessuna delle disposizioni contenute nell'art. 55 bis del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che la decadenza dall'esercizio dell'azione disciplinare sia impedita non già dall'adozione della contestazione bensì dal fatto che essa sia portata a conoscenza dell'interessato entro il termine di decadenza, con la conseguenza che l'effetto impeditivo della decadenza dall'azione disciplinare si produce con l'adozione dell'atto che dà impulso all'azione disciplinare, a prescindere dalla sua successiva comunicazione al lavoratore. L'eventuale ritardo nella comunicazione assume rilievo solo allorché sia di entità tale da rendere eccessivamente difficile l'esercizio del diritto di difesa da parte dell'incolpato.

La contestazione degli addebiti deve contenere (ma non è escluso che si possa procedere con note separate) l'indicazione del giorno fissato per l'audizione a difesa giacché la convocazione del lavoratore per ascoltarlo a sua difesa è condizione essenziale del corretto esercizio del potere disciplinare.

L'audizione dell'incolpato, come già precisato, non può avvenire prima di 20 giorni, comprensivi di festivi e prefestivi, sia per i procedimenti dell'U.P.D., sia per quelli del Dirigente Scolastico.

In difetto di specifiche previsioni normative, l'eventuale espletamento di ulteriori attività istruttorie da parte dell'amministrazione in seguito all'audizione del lavoratore *non comporta* l'obbligo di disporre convocazioni aggiuntive.

Oltre al diritto di essere sentito personalmente, il dipendente interessato da procedimento disciplinare ha la facoltà di limitarsi a produrre memoria scritta in cui esporre le proprie ragioni, essendo libero circa le modalità di esercizio della propria difesa e, ai sensi del comma 4, art. 55-bis, "può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato".

In conclusione, la contestazione degli addebiti è un pilastro del sistema di garanzie che regolano il rapporto di lavoro. Essa non è solo una prassi giuridica, ma un momento di confronto tra le parti, dove il rispetto reciproco e la correttezza procedurale rappresentano le basi per una convivenza professionale sana e rispettosa dei diritti fonda.

Al fine di completare l'esposizione relativa alla contestazione degli addebiti, appare opportuno fornire i seguenti fax simili di contestazione.

1. Esempio di contestazione docente di competenza dell'U.P.D.:

Al PROF...

Consegna a mano o Racc. A/R o PEC

OGGETTO: contestazione di addebito a fini disciplinari, art. 55-bis, D.Lgs. n. 165/2001.

In data il Dirigente Scolastico dell'I.C. presso il quale Lei ha assunto servizio in qualità di docente di scuola primaria con contratto a tempo indeterminato, ha segnalato a questo UPD una Sua condotta che, ove accertata, è suscettibile di rilevare sul piano della responsabilità disciplinare.

In particolare, dalla relazione del D.S. e dalla documentazione trasmessa a supporto emerge che in data, alle ore circa, durante l'uscita dei bambini dall'istituto e di riconsegna degli stessi ai rispettivi genitori (o loro delegati), Lei avrebbe perso di vista l'alunno....., lasciandolo poi solo; alunno affidato alle Sue cure e frequentante la classe seconda della scuola primaria del plesso

In quel frangente la mamma di una compagna di classe del bambino, vedendo che quest'ultimo si trovava da solo nella zona antistante la scuola (.....) lo ha preso in custodia per riaccompagnarlo a casa.

Tale condotta, Le viene pertanto formalmente contestata, ai sensi dell'art. 55 bis comma 4 del D.Lgs. 165/2001, nell'ambito del procedimento disciplinare che si intende avviare a Suo carico con la presente comunicazione poiché, se accertate, sanzionabili ai sensi dell'art. 492 del D.Lgs. 297/1994.

Al fine di consentirLe di esporre gli argomenti a Sua difesa, in relazione a quanto contestato, la S.V. è convocata per il giornopresso

In tale occasione potrà, se lo desidera, depositare memorie e/o testimonianze scritte o altra documentazione utile alla difesa; potrà inoltre farsi assistere da un procuratore o da un rappresentante di una associazione sindacale a cui aderisce o a cui conferisce mandato.

L'eventuale richiesta di rinvio (motivata solo da grave e documentato impedimento) dovrà pervenire all'ufficio scrivente entro la mattinata del giorno fissato per l'audizione a difesa.

È comunque Sua facoltà non presentarsi all'audizione a difesa, optando per l'invio, entro il termine della suddetta audizione, di una memoria difensiva scritta relativa ai comportamenti che Le vengono contestati ed eventuale altra documentazione reputata utile alla difesa.

Si comunica che ha facoltà di esercitare il diritto d'accesso agli atti inoltrando istanza in forma scritta.

2. Esempio di contestazione ATA di competenza dell'U.P.D.:

Al sig...

Consegna a mano o Racc. A/R o PEC

OGGETTO: contestazione di addebito a fini disciplinari, art. 55-bis, D.Lgs. n. 165/2001.

In data il Dirigente Scolastico dell'I.C. presso il quale Lei ha assunto servizio in qualità di collaboratore scolastico di scuola primaria con contratto a tempo indeterminato, ha segnalato a questo U.P.D. una Sua condotta che, ove accertata, è suscettibile di rilevare sul piano della responsabilità disciplinare.

In particolare si indicano i fatti:

il giorno Lei si trovava nel corridoio del 2 piano intenta a pulire il pavimento che si era sporcato a seguito della caduta accidentale di una bevanda dalle mani di un alunno della classe...

In tale occasione Lei si mostrava insofferente nei confronti dell'alunno colpevole di aver rovesciato la bevanda e lo avrebbe rimproverato aspramente proferendo i seguenti appellativi: "cretino, stupido, imbranato". Sempre rivolta all'alunno con tono eccessivamente alto gli avrebbe detto: "La prossima volta stai attento altrimenti ti faccio pulire il pavimento con la lingua".

La collega.....che ha assistito alla scena si è avvicinata per tranquillizzare l'alunno che nel frattempo piangeva e la invitava ad essere più paziente precisando che può capitare. A questo punto Lei avrebbe inveito contro la collega urlando e accusandola di essere trappo buona con "questi mocciosi" e proferendo le seguenti frasi: "tu sei la solita cretina", "non capisci niente", "vai a quel paese"...

In tale occasione Lei avrebbe lanciato la scopa che stava utilizzando contro la collegacolpendola al volto.

Le urla erano talmente forti che sono state udite dalle prof.....e dagli alunni delle classi site nel corridoio.

Agli atti di questo U.P.D. risulta inoltre che Lei è stata già sanzionata, per fatti analoghi, con provvedimento prot....in data ... con il quale è stata inflitta la sanzione di 10 giorni di sospensione dal servizio senza retribuzione e pertanto si contesta la RECIDIVA.

Il comportamento sopra descritto è in contrasto con gli obblighi imposti da CCNL vigente e in particolare con quanto previsto all'art. 23 comma 4 lett. c) secondo cui il dipendente deve: "durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniforme non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità scolastica o accademica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli allievi, delle studentesse e degli studenti".

Tale comportamento è inoltre in contrasto con i doveri generali del pubblico dipendente (artt. 3, e segg del DPR 62/2013 e ss. mm.).

Tale condotta, unitamente alla recidiva, Le viene pertanto formalmente contestata, ai sensi dell'art. 55 bis comma 4 del d. lgs. 165/2001, nell'ambito del procedimento disciplinare che si intende avviare a Suo carico con la presente comunicazione poiché, se accertate, sanzionabili ai sensi degli artt. 24 e 25 del CCNL vigente.

Al fine di consentire di esporre gli argomenti a Sua difesa, in relazione a quanto contestato, la S.V. è convocata per il giorno presso

In tale occasione potrà, se lo desidera, depositare memorie e/o testimonianze scritte o altra documentazione utile alla difesa; potrà inoltre farsi assistere da un procuratore o da un rappresentante di una associazione sindacale a cui aderisce o a cui conferisce mandato.

L'eventuale richiesta di rinvio (motivata solo da grave e documentato impedimento) dovrà pervenire all'ufficio scrivente entro la mattinata del giorno fissato per l'audizione a difesa.

È comunque Sua facoltà non presentarsi all'audizione a difesa, optando per l'invio, entro il termine della suddetta audizione, di una memoria difensiva scritta relativa ai comportamenti che Le vengono contestati ed eventuale altra documentazione reputata utile alla difesa.

Si comunica che ha facoltà di esercitare il diritto d'accesso agli atti inoltrando istanza in forma scritta.

3.5. La notifica all'interessato

Ai sensi del comma 5 dell'art. 55 bis del D.Lgs. n. 165/2001, la comunicazione della contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano.

In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'amministrazione e i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'art. 47, comma 3, secondo periodo, del D.Lgs. 7 Marzo 2005 n. 82, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.

Per il caso in cui si proceda con raccomandata postale con ricevuta di ritorno è bene conoscere l'orientamento giurisprudenziale in merito, orientamento che di seguito si rappresenta.

Se la contestazione-convocazione è stata notificata all'interessato a mano o via pec non si pongono particolari problemi per individuare il termine dal quale far decorrere i giorni.

Se la contestazione invece viene inviata con raccomandata A/R tale termine decorre dalla *consegna* della raccomandata. Nel caso in cui il destinatario non risulti presente al domicilio potrebbe avere rilevanza la data indicata dal postino nel biglietto con il quale il destinatario viene informato della possibilità di ritirare la raccomandata presso l'ufficio postale non potendosi addebitare al datore di lavoro l'inerzia nel ritiro da parte del lavoratore.

A tal proposito è interessante sottolineare che, *per consolidata giurisprudenza, la raccomandata si presume pervenuta al mittente alla data in cui l'ufficio postale rilascia il relativo avviso di giacenza presso l'indirizzo del destinatario assente; in questi casi la raccomandata si considera regolarmente consegnata e notificata (presunzione di conoscenza).*

Affinché l'atto inviato non sia effettivamente produttivo di effetti e quindi nullo, bisogna che si verifichino le due condizioni *congiuntamente* e cioè:

l'impossibilità oggettiva di recarsi all'ufficio postale per ritirarla;

l'impossibilità oggettiva di averne avuto notizia (pensiamo al soggetto ricoverato in ospedale).

Quindi solo nel caso in cui il lavoratore *dimostri* di non essersi realmente trovato nella condizione di essere a conoscenza della presenza di una comunicazione a lui indirizzata, la lettera di contestazione/convocazione, *potrebbe* essere considerata nulla.

Corte di Cassazione sentenza n. 23260 del 05.10.2017 dell'art. 1335 c.c.

La proposta, l'accettazione, la loro revoca e ogni altra dichiarazione diretta a una determinata persona si reputano conosciute nel momento in cui giungono all'indirizzo del destinatario, se questi non prova di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di averne notizia.

Corte di Cassazione sentenza 31 maggio 2023 n. 15397

La Cassazione, nel rigettare il ricorso della lavoratrice, ha osservato che: la presunzione legale di conoscenza degli atti unilaterali diretti a un determinato destinatario, di cui all'art. 1335 c.c., opera per il solo fatto oggettivo dell'arrivo dell'atto nel luogo indicato nella norma e può essere superata solo allorché sia fornita la prova contraria dell'impossibilità di averne notizia senza colpa da parte del destinatario.

Nel caso esaminato, secondo la Suprema Corte, la presunzione di conoscenza della lettera di licenziamento (ma ben si può estendere il medesimo principio per la lettera di contestazione/audizione) non si è fondata sulla sola prova della spedizione della raccomandata, ma anche dalla documentazione prodotta dalla società datrice di lavoro che ha documentato le attività svolte dall'agente postale incaricato della consegna ossia: la produzione della ricevuta di invio della raccomandata contenente la lettera di licenziamento, accompagnata dalle schede informative di Poste Italiane dalle quali si desumevano la mancata consegna della raccomandata, il suo deposito presso l'ufficio postale e la sua restituzione al mittente all'esito della compiuta giacenza, a fronte della circostanza che la lavoratrice non è stata, invece, in grado di fornire la prova dell'impossibilità di avere notizia della comunicazione senza colpa, essendo la comunicazione pervenuta all'indirizzo che ella stessa aveva fornito al datore di lavoro, e non potendosi ritenere sufficiente a vincere la presunzione la mera allegazione di non avere mai rinvenuto l'avviso di giacenza nella sua casella postale.

Corte di Cassazione Sezione Lavoro Ordinanza 5 aprile 2023 n. 9427

La produzione in giudizio (così come di un telegramma) della lettera raccomandata con la relativa ricevuta di spedizione dall'ufficio postale costituisce – anche in mancanza dell'avviso di ricevimento – prova certa della spedizione, e da essa consegue la presunzione, fondata sulle univoche e concludenti circostanze della spedizione e dell'ordinaria

regolarità del servizio postale, di arrivo dell'atto al destinatario e della sua conoscenza, a norma dell'articolo 1335 c.c.: superabile dalla prova contraria, a carico del destinatario, di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di non averne notizia (Cass. 4 giugno 2007, n. 12954; Cass. 20 giugno 2011, n. 13488; Cass. 12 ottobre 2017, n. 24015; Cass. 11 gennaio 2019, n. 511).

La Corte di Cassazione in questa ordinanza ha affermato che, al fine di dimostrare l'avvenuta consegna al lavoratore della contestazione disciplinare, costituisce prova certa dell'invio la produzione in giudizio della lettera raccomandata con la relativa ricevuta di spedizione dall'ufficio postale.

Secondo la Suprema Corte, infatti, la produzione in giudizio della lettera raccomandata con la relativa ricevuta di spedizione dall'ufficio postale costituisce – anche in mancanza dell'avviso di ricevimento – prova certa della spedizione, e da essa consegue la presunzione, fondata sulle univoche e concludenti circostanze della spedizione e dell'ordinaria regolarità del servizio postale, di arrivo dell'atto al destinatario e della sua conoscenza, a norma dell'articolo 1335 c.c.: superabile dalla prova contraria, a carico del destinatario, di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di non averne notizia (Cass. 4 giugno 2007, n. 12954; Cass. 20 giugno 2011, n. 13488; Cass. 12 ottobre 2017, n. 24015; Cass. 11 gennaio 2019, n. 511).

Tribunale di Benevento, sentenza 19 gennaio 2021

Secondo il Tribunale di Benevento la presunzione di conoscenza (produttiva di effetti legali) si verifica nel momento in cui l'agente postale lascia all'indirizzo del destinatario l'avviso di giacenza del plico presso l'ufficio postale, indipendentemente dai fatti verificatisi successivamente, quali il momento in cui la lettera sia stata effettivamente ritirata o il compiersi della giacenza.

Nella stessa sentenza il Tribunale precisava che l'attestazione rilasciata dal postino, riguardo l'avvenuta spedizione della raccomandata nel luogo indicato sull'avviso, equivale a dichiarazione di pubblica fede, valevole fino a querela di falso.

3.6. L'accesso agli atti

L'accesso agli atti del procedimento disciplinare risponde all'esigenza fondamentale di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa e il rispetto dei principi del giusto procedimento. Si tratta di un diritto fondamentale riconosciuto al dipendente pubblico coinvolto in un procedimento disciplinare, in quanto strumento essenziale per garantire il contraddittorio.

Proprio ai fini di garanzia della pienezza del contraddittorio e del diritto di difesa, il lavoratore ha pieno *accesso* agli atti istruttori del procedimento disciplinare, non ai sensi della Legge 241 del 1990, inapplicabile alla materia lavoristica “privatizzata”, bensì in virtù dei principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto di lavoro, che comporterebbero l'obbligo del datore di offrire in visione la documentazione istruttoria, rendendola immediatamente disponibile, ove il lavoratore ne faccia richiesta (Cass., sez. lav., 3 gennaio 2017, n. 50).

La disposizione normativa che disciplina il diritto di accesso agli atti del procedimento disciplinare è l'art. 55 bis comma 4 del d.lgs. n. 165/2001 nella parte in cui stabilisce che “il dipendente ha diritto agli atti istruttori del procedimento disciplinare”.

L'accesso agli atti consente al dipendente di conoscere:

- i fatti contestati;
- gli atti istruttori raccolti dall'amministrazione (relazioni, testimonianze, accertamenti);
- ogni elemento utile alla formazione del provvedimento finale.

In linea di massima, come chiarito da costante giurisprudenza, il diritto di accesso “difensivo” prevale sulla riservatezza di terzi (es: di testi che abbiano reso dichiarazioni in sede disciplinare), tuttavia, lo stesso, può incontrare *limiti oggettivi* (per esempio la tutela della riservatezza di terzi o di dati sensibili) e *temporali* (può essere differito per esigenze istruttorie fino alla chiusura dell'indagine interna). Tali limitazioni devono essere comunque giustificate e proporzionate.

In presenza di dati sensibili e ultronei rispetto al soddisfacimento della richiesta, pare opportuno limitare l'ostensione a tutto ciò che è necessario all'incoltato per difendersi, nei limiti dei documenti strettamente necessari alla difesa secondo un criterio di *pertinenza e non eccedenza*.

3.7. L'audizione a difesa

La data fissata per l'audizione a difesa viene indicata al lavoratore nella stessa contestazione di addebiti, ma come già precisato, può essere anche comunicata con separata nota.

In merito alla data di audizione all'art. 55 bis c.4 specifica che: “*In caso di grave ed oggettivo impedimento*, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente”.

Il dipendente ha diritto a presentare memorie difensive scritte e farsi assistere da un rappresentante sindacale o legale cui conferisce mandato.

In difetto di specifiche previsioni normative, l'eventuale espletamento di ulteriori attività istruttorie da parte dell'amministrazione in seguito all'audizione del lavoratore non comporta l'obbligo di disporre convocazioni aggiuntive; la mancata protocollazione di verbali afferenti all'attività istruttoria espletata, inoltre, non genererebbe invalidità né del procedimento, né della sanzione disciplinare (Cass., sez. lav., 9 gennaio 2019 n. 264).

L'audizione a difesa viene verbalizzata, firmata da tutti i presenti e assunta al protocollo.

L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione entro 120 giorni dalla contestazione dell'addebito. I termini fissati dalla legge servono a definire sollecitamente la situazione, evitando periodi di incertezza che possono nuocere sia all'efficienza dell'amministrazione che alla posizione del dipendente coinvolto.

Nel rammentare che il termine di 120 giorni è un termine decadenziale e che decorre dalla data della notifica della contestazione si specifica che lo stesso è il termine entro il quale il provvedimento conclusivo deve essere adottato ossia formalizzato.

Gli effetti della sanzione disciplinare si produrranno, invece, dalla notifica del provvedimento essendo, la sanzione, un provvedimento recettizio.

Per quanto attiene alla obbligatorietà o meno di esplicitare, nel provvedimento conclusivo (sia esso sanzionatorio che di archiviazione) i motivi che hanno portato alla determinazione datoriale, non possono non condividersi le conclusioni cui è giunta sul punto la dottrina:

Pur in assenza di un obbligo legislativo (nessuna previsione in tal senso è contenuta nell'art. 55- bis del D.Lgs n. 165 né può farsi riferimento alla Legge 241/90 non essendo la sanzione un atto amministrativo) o contrattuale, la motivazione della sanzione disciplinare, anche per sanzioni conservative, sia opportuna nel lavoro pubblico privatizzato per motivi di trasparenza e comprensibilità delle scelte datoriali e, soprattutto, per prevenire contenziosi avverso sanzioni tautologiche (in quanto prive di motivazione), che imporrebbero comunque al datore, a fronte di specifica censura in giudizio, di dimostrare in corso di causa la gravità dell'inadempimento (soprattutto in caso di sanzioni espulsive) e la proporzionalità-adequatezza della sanzione rispetto ai fatti, così fornendo, nella pratica una motivazione ex post in giudizio, che ben poteva essere fornita già contestualmente alla sanzione: difatti una congrua e adeguata motivazione di una scelta datoriale (quale quella punitiva) se ben redatta, previene il contenzioso, dissuadendo il lavoratore dal formulare ricorsi temerari, nell'interesse anche della stessa PA datrice (Tenore 2021, p. 481).

Di seguito si forniscono i fax simili di provvedimenti sanzionatori.

Esempio provvedimento *docente* adottato dall'U.P.D.:

IL DIRIGENTE

Visto	il D.Lgs n.165 del 30 marzo 2001 agli artt. 55 e seguenti;
Visto	il DPR n.62/2013 concernente il codice di comportamento dei dipendenti pubblici e ss.mm;
Visto	il CCNL 2019/2021, il CCNL 2016/2018 e il CCNL 2006/2009 per il personale comparto scuola per la sua parte vigente;
Visto	D.Lgs n. 297/1994 agli art. 492 e segg.;
Viste	le disposizioni impartite con circolare interna prot.....
Vista	la nota prot. del ..., alla quale si fa integrale rinvio, con la quale è stato contestato al dipendente di.....aver tenuto un comportamento non consono ai doveri e alla correttezza propri della funzione docente ed in particolare di aver
Vista	la nota prot. n.con cui il dipendente ... è stato convocato presso l'ufficio per l'audizione a difesa;
Visto	il verbale di audizione a difesa prot. che si richiama integralmente, ove il dipendente conferma in parte quanto contestato, dandone per contro una lettura differente;
Preso atto	delle giustificazioni avanzate nella memoria difensiva depositata in sede di contraddittorio, acquisita agli atti e richiamata integralmente;
Considerato	che l'episodio contestato risulta provato in quanto.....
Considerato	che quanto addotto dal dipendente a sua difesa sul punto non giustifica/ giustifica solo in parte le condotte contestate in quanto è comunque un preciso obbligo del docente vigilare.....
Ritenuto	che il comportamento ascritto al docente integra l'effettiva violazione dei doveri propri cui era tenuto in riferimento alla sua funzione e pertanto in contrasto con gli obblighi contrattuali di cui agli artt. da 39 a 48 CCNL 19-21 nonché delle generali norme di correttezza richieste al pubblico dipendente previste dal D.P.R. 62/2013 e dalle disposizioni impartite con circolare interna prot.....;
Applicati	i principi di gradualità, in particolare
Considerato	che non risultano precedenti rilevanti ...
Ritenuto	che la condotta su descritta è sanzionabile ai sensi degli artt. 492 ss. del D.Lgs 297/1994

IRROGA

nel pieno rispetto del principio di gradualità e proporzionalità, per le violazioni descritte in premessa, al docente, nato a, docente di ruolo in servizio presso...., la sanzione disciplinare della *sospensione dal servizio per un (1) giorno* ai sensi dell'art. 494 lett. c) D.Lgs. 297/94.

Gli effetti della sanzione irrogata con il presente atto decorreranno dal primo giorno utile successivo alla data in cui il medesimo sarà stato notificato al dipendente interessato.

Ai sensi dell'art. 500 del sopra citato D.Lgs. n. 297/94, è concesso alla docente per il periodo di sospensione, un assegno alimentare in misura pari alla metà dello stipendio, oltre agli assegni per carichi di famiglia ove spettanti.

Ai sensi dell'art.79 comma 1 lettera b) del CCNL- comparto scuola- sottoscritto il 29 novembre 2007, la sanzione stessa comporta il ritardo di un anno nell'attribuzione dell'aumento periodico dello stipendio.

Il ritardo ha luogo a decorrere dalla data in cui verrebbe a scadere il primo aumento successivo alla sanzione inflitta.

Il tempo di sospensione è detratto dal computo dell'anzianità di carriera e di quella utile ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza.

Il Dirigente Scolastico avrà cura di inviare il presente atto al MEF – Ragioneria Territoriale dello Stato di T..... – ufficio stipendi – in esecuzione degli obblighi di cui all'art. 31 comma 1 del D.P.R. 429/1986.

Avverso la sanzione disciplinare è proponibile impugnativa innanzi al Giudice Ordinario in funzione di Giudice del Lavoro, ai sensi dell'art. 63 Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, previo eventuale esperimento del tentativo di conciliazione, ai sensi dell'art. 410 Cpc e dell'art. 31 della legge n. 183 del 4 novembre 2010.

IL DIRIGENTE	
Visto	il D.Lgs n.165 del 30 marzo 2001 agli artt. 55 e seguenti;
Visto	il DPR n.62/2013 concernente il codice di comportamento dei dipendenti pubblici e ss.mm.;
Visto	il CCNL 2019/2021, il CCNL 2016/2018 e il CCNL 2006/2009 per il personale comparto scuola per la sua parte vigente;
Vista	la nota prot. ... del ..., alla quale si fa integrale rinvio, con la quale è stato contestato al dipendente di ... aver tenuto un comportamento non consono ai doveri e alla correttezza propri della funzione ed in particolare di aver ...;
Vista	la nota prot. n. ... con cui il dipendente ... è stato convocato presso l'ufficio per l'audizione a difesa;
Preso atto	il verbale di audizione a difesa prot. ... che si richiama integralmente, ove il dipendente conferma in parte quanto contestato, dandone per contro una lettura differente;
Considerato	delle giustificazioni avanzate nella memoria difensiva depositata in sede di contraddittorio, acquisita agli atti e richiamata integralmente;
Ritenuto	che i fatti risultano provati in quanto confermati da più persone presenti;
Ritenuto	che quanto addotto dal dipendente, ossia l'essere....., a sua difesa non giustifica/giustifica solo in parte le condotte contestate in quanto è comunque un preciso obbligo, in generale per ogni dipendente mantenere durante l'orario di lavoro un comportamento corretto;
Ritenuto	che inveire contro alunni e colleghi costituisce comportamento non consono così come previsto dall'art 23 comma 3 lett. f) e 4 lett. c) secondo cui è un obbligo del dipendente: durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità scolastica o accademica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli allievi, delle studentesse e degli studenti;
Valutato	che il comportamento ascritto al dipendente integra l'effettiva violazione dei doveri propri cui era tenuto in contrasto con gli obblighi contrattuali di cui all'artt. 23 del CCNL 19-21 nonché delle generali norme di correttezza richieste al pubblico dipendente previste dal D.P.R. 62/2013 e dalle disposizioni impartite con circolare interna prot.....;
Considerati	i principi di gradualità previsti all'art. 25 del CCNL vigente in particolare il principio enucleato alla lettera...
Ritenuto	che la condotta su descritta è sanzionabile ai sensi dell'art 25 comma 8 lett. c) e d).
Applicata	la recidiva

IRROGA

nel pieno rispetto del principio di gradualità e proporzionalità, per le violazioni descritte in premessa, alla dipendente, nata a, collaboratore scolastico in servizio, presso, la sanzione disciplinare di *30 giorni (trenta)* di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione ai sensi dell'art. 25 comma 8 lettera c) e d) CCNL 2019/2021 di comparto.

Gli effetti della sanzione irrogata con il presente atto decorreranno dal primo giorno utile successivo alla data in cui il medesimo sarà stato notificato al dipendente interessato.

Ai sensi dell'art. 51 comma 2 CCNL di comparto, la sanzione comporta il *ritardo di anni 2 nell'attribuzione* dell'aumento periodico dello stipendio.

Il ritardo ha luogo a decorrere dalla data in cui verrebbe a scadere il primo aumento successivo alla sanzione inflitta.

Il tempo di sospensione è detratto dal computo dell'anzianità di carriera e di quella utile ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza.

Avverso la sanzione disciplinare è proponibile impugnativa innanzi al Giudice Ordinario in funzione di Giudice del Lavoro, ai sensi dell'art. 63 Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, previo eventuale esperimento del tentativo di conciliazione, ai sensi dell'art. 410 Cpc e dell'art. 31 della legge n. 183 del 4 novembre 2010.

3.9. Rapporti tra il procedimento disciplinare e il procedimento penale

Come già evidenziato in precedenza, il medesimo fatto illecito può assumere contemporaneamente rilevanza disciplinare e penale.

Nel contesto del pubblico impiego, la relazione tra procedimento disciplinare e procedimento penale rappresenta una questione delicata, soprattutto in presenza di un presunto illecito che potrebbe costituire sia infrazione disciplinare che reato. Il tema della *pregiudiziale penale* si colloca in questo scenario, ponendo l'interrogativo se e quando il procedimento disciplinare debba essere sospeso in attesa della definizione del procedimento penale.

In passato, e precisamente anteriormente al D.Lgs. n. 150/2009, la legislazione sul pubblico impiego prevedeva un rigido principio di pregiudizialità penale. Secondo tale impostazione, in presenza di un procedimento penale connesso, l'amministrazione era obbligata a sospendere il procedimento disciplinare fino alla definizione del giudizio penale. Questa visione era coerente con una concezione più "amministrativistica" del rapporto di pubblico impiego, fortemente improntata alla tutela del dipendente pubblico.

Successivamente, le modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 (cosiddetta "Riforma Brunetta") al D.Lgs n. 165/2001, hanno determinato il superamento della cosiddetta "pregiudiziale penale", ispirandosi al principio di tempestività e di autonomia tra illecito disciplinare e illecito penale.

L'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dal D.Lgs. n. 150 del 2009, ha introdotto la regola generale dell'autonomia del procedimento disciplinare da quello penale, contemplandone la possibilità di sospensione, *dunque facoltativa e non obbligatoria*, come ipotesi eccezionale, nei casi di illeciti di maggiore

gravità, qualora ricorra il requisito della particolare complessità nell'accertamento, restando la P.A. libera di valutare autonomamente gli atti del processo penale e di ritenere che essi forniscano, senza necessità di ulteriori acquisizioni e indagini, elementi sufficienti per la contestazione di illecito disciplinare al proprio dipendente.

L'attuale disciplina, quindi, riconosce al procedimento disciplinare un'autonomia sostanziale e procedurale rispetto a quello penale. L'amministrazione, infatti, può e deve valutare la condotta del dipendente sotto il profilo del rapporto fiduciario, anche prescindendo dall'accertamento giudiziale in sede penale. Ciò consente di assicurare tempestività e funzionalità all'azione disciplinare, evitando che essa resti sospesa per anni in attesa della sentenza penale definitiva.

Il procedimento sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo.

Il comma 2 dell'art. 55-ter disciplina l'ipotesi del procedimento disciplinare, non sospeso, concluso con l'irrogazione di una sanzione a fronte di un procedimento penale conclusosi successivamente con sentenza irrevocabile di assoluzione perché il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente non lo ha commesso. In questo caso è prevista la possibilità per la parte di proporre, entro il termine decadenziale di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, richiesta di riapertura del procedimento disciplinare. Ricevuta la richiesta, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari riapre il procedimento per modificare o confermare l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

Il comma 3 disciplina, invece, l'ipotesi in cui il procedimento disciplinare si è concluso con l'archiviazione a fronte di una sentenza penale irrevocabile di condanna. In tale ipotesi l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari riapre il procedimento per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. La riapertura viene altresì prevista per il caso in cui il procedimento disciplinare era stato concluso con una sanzione conservativa a fronte di una condanna per fatti che in sede disciplinare avrebbero portato al licenziamento.

Quanto ai termini e alle modalità per la ripresa/riapertura, essi sono indicati al comma 4 dell'art. 55-ter sopra citato: "il procedimento sospeso è [...] ripreso mediante rinnovo della contestazione di addebito entro 60 giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice all'amministrazione di appartenenza del dipendente. [...] Il procedimento si svolge secondo quanto previsto dall'articolo 55 con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso".

3.10. L'ultrattività del procedimento penale

Ai sensi dell'art. 55 bis comma 9 del D.Lgs. n. 165/2001 "La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro".

L'ultrattività del potere disciplinare nei confronti del dipendente cessato dal servizio prevista dal sopra citato articolo risponde all'interesse dell'amministrazione ad impedire che il dipendente possa essere riammesso in servizio, partecipare a successivi concorsi pubblici, o far valere il rapporto di impiego come titolo per il conferimento di incarichi da parte della P.A.

La suprema Corte con una recente sentenza (n. 30535 del 27.11.2024) ha precisato che la disposizione sopra richiamata deve essere intesa nel senso che l'attivazione del procedimento disciplinare – per le infrazioni suscettibili di essere sanzionate con il licenziamento ovvero nel caso di adozione della sospensione cautelare dal servizio – può anche avvenire in un momento successivo alla cessazione del rapporto di lavoro purché avvenga nel rispetto dei termini procedurali normativamente stabiliti.

Si tratta, a mio avviso, di una sentenza molto importante in quanto consente al datore di lavoro (seppur nei due casi specificati) non solo di concludere un procedimento già aperto (e questo era già chiaro dalla disposizione normativa) ma anche di *attivare* il procedimento disciplinare pur essendo cessato il rapporto di lavoro purché, naturalmente, la contestazione degli addebiti venga fatta nel rispetto del termine decadenziale dei 30 giorni dall'acquisizione della notizia.

Il caso di specie di cui alla sentenza riguardava un docente che ha falsamente dichiarato, in occasione dell'inserimento in graduatoria, un titolo di accesso falso. Dal punto di vista amministrativo ne è conseguito il depennamento e la risoluzione del rapporto di lavoro. La segnalazione all'U.P.D. e l'apertura del procedimento disciplinare è avvenuta dopo la cessazione del rapporto di lavoro e ciò, secondo i Giudici della Suprema Corte, non è in contrasto con la disposizione di cui all'art. 55 bis comma 9 del D.Lgs. n. 165/2001 purché vengano rispettati i termini previsti.

L'interpretazione fornita nella sentenza citata ben consente quindi di poter procedere disciplinarmente nei confronti di un lavoratore che, consapevole della gravità di un fatto commesso, decida di presentare le dimissioni (prima che venga attivato il procedimento disciplinare) al fine di evitare le conseguenze giuridiche di un licenziamento disciplinare.

Sempre in tema di ultrattività, non senza far presente che si tratta di orientamento non consolidato, rileva citare anche una sentenza della Corte di Appello di Trieste che ha ritenuto legittima una sanzione (avvertimento scritto) irrogata ad un docente con contratto a tempo determinato dopo la cessazione del rapporto di lavoro nonostante non si trattasse di un'infrazione per la quale “sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio”.

Secondo il collegio, il docente supplente iscritto in una graduatoria possiede:

Da un lato, l'aspettativa di essere convocato per altri incarichi temporanei di supplenza e pure dall'altro, di venire considerato ai fini dell'inserimento nel ruolo quindi con una posizione definibile come “attiva” e di aspettativa, conseguentemente per il collegio “il negare ogni potere disciplinare solo “*ratione temporis*” risulta veramente illogico ed iniquo”, e ancora che “ il solo fatto casuale della breve durata di un incarico esenterebbe da sanzione un interessato, a differenza di un collega che avesse un incarico di più lunga durata” confligge “con il canone di ragionevolezza”(Corte di Appello di Trieste sent. n. 234 del 09.08.2017).

3.11. Trasferimento del dipendente in altra amministrazione ed effetti sul procedimento disciplinare

57

Il comma 8 dell'art. 55 bis del D.Lgs. n. 165/2001 regola gli effetti sul procedimento disciplinare in caso di trasferimento, a qualunque titolo, del dipendente. La norma specifica che, in tale ipotesi, il procedimento è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso l'amministrazione in cui il dipendente è stato trasferito.

In questa sede la disposizione è richiamata al solo fine di attenzionare la circostanza che l'ipotesi contemplata non riguarda i trasferimenti del personale della scuola da un istituto scolastico ad un altro seppur in diversa regione.

A supporto di quanto precisato si rappresenta che la questione è stata oggetto di una pronuncia della Corte di Cassazione – Lavoro – sentenza 10.11.2022 n. 33234.

Nella sentenza si fa riferimento alla circostanza che il “trasferimento in altra amministrazione pubblica”, menzionato nella norma sia cosa diversa dal trasferimento del personale della scuola da un istituto scolastico ad un altro, anche se ubicato in diversa regione, trattandosi di trasferimento avvenuto nell'ambito della stessa amministrazione pubblica.

Capitolo 4

Le infrazioni

4.1. Personale docente

L'articolo 91 CCNL SCUOLA 2006-2009 aveva già disposto un esplicito rinvio per i docenti alle norme di cui al Titolo I, Capo IV della Parte III del d.lgs. n. 297/1994.

Il nuovo articolo 48 (ex art. 29 CCNL 16/18) CCNL Istruzione e Ricerca triennio 19-21 precisa nuovamente che, per i *docenti*, “nelle more della sessione negoziale di cui al comma 1, rimane fermo quanto stabilito dal Capo IV Disciplina, Sezione I Sanzioni Disciplinari del D.Lgs. n. 297 del 1994”:

- *avvertimento scritto*, che consiste nel richiamo all'osservanza dei propri doveri;
- *censura*, che consiste in una dichiarazione di biasimo scritta e motivata, che viene inflitta per mancanze non gravi riguardanti i doveri inerenti alla funzione docente o i doveri di ufficio;
- *sospensione* dall'insegnamento o dall'ufficio *fino a un mese*, che consiste nel divieto di esercitare la funzione docente o direttiva, con la perdita del trattamento economico ordinario, salvo quanto disposto dall'art. 497;
- La sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese viene inflitta:
 - a. Per atti non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione o per gravi negligenze in servizio;
 - b. Per violazione del segreto d'ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;
 - c. Per avere omesso di compiere gli atti dovuti in relazione ai doveri di vigilanza;
- *sospensione* dall'insegnamento o dall'ufficio *da oltre un mese a sei mesi* viene inflitta:
 - a. Nei casi previsti dall'art. 494 qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
 - b. Per uso dell'impiego ai fini di interesse personale;
 - c. Per atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento della scuola e per concorso negli stessi atti;
 - d. Per abuso di autorità;
- *sospensione* dall'insegnamento o dall'ufficio per un periodo di *sei mesi e utilizzazione*, trascorso il tempo di sospensione, *per lo svolgimento di compiti*

diversi da quelli inerenti alla funzione docente o direttiva. Viene inflitta per il compimento di uno o più atti di particolare gravità integranti reati puniti con pena detentiva non inferiore nel massimo a tre anni, per i quali sia stata pronunciata sentenza irrevocabile di condanna ovvero sentenza di condanna nel giudizio di primo grado confermata in grado di appello, e in ogni altro caso in cui sia stata inflitta la pena accessoria dell'interdizione temporanea dai pubblici uffici o della sospensione dall'esercizio della potestà dei genitori. In ogni caso, gli atti per i quali è inflitta la sanzione devono essere non conformi ai doveri specifici inerenti alla funzione e denotare l'incompatibilità del soggetto a svolgere i compiti del proprio ufficio nell'esplicazione del rapporto educativo;

– *destituzione*, che consiste nella cessazione dal rapporto d'impiego ed è inflitta:

- a. Per atti che siano in grave contrasto con i doveri inerenti alla funzione;
- b. Per attività dolosa che abbia portato grave pregiudizio alla scuola, alla pubblica amministrazione, agli alunni, alle famiglie;
- c. Per illecito uso o distrazione dei beni della scuola o di somme amministrate o tenute in deposito, o per concorso negli stessi fatti o per tolleranza di tali atti commessi da altri operatori della medesima scuola o ufficio, sui quali, in relazione alla funzione, si abbiano compiti di vigilanza;
- d. Per gravi atti di inottemperanza a disposizioni legittime commessi pubblicamente nell'esercizio delle funzioni, o per concorso negli stessi;
- e. Per richieste o accettazione di compensi o benefici in relazione ad affari trattati per ragioni di servizio;
- f. Per gravi abusi di autorità.

Alle sanzioni sopra delineate devono aggiungersi le integrazioni all'articolo 498 comma 1 operate dall'articolo 48 del CCNL ossia le lettere: “g) per atti e comportamenti o molestie a carattere sessuale che riguardino gli studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione; h) per dichiarazioni false e mendaci che abbiano l'effetto di far conseguire, al personale che le ha rese, un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale”; e le ipotesi di licenziamento disciplinare previste dall'art. 55 quater del D.Lgs. n. 165/2001 ossia:

a. Falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia (senza preavviso);

b. Assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione (con preavviso);

c. Ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio (con preavviso);

d. Falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera (senza preavviso);

e. Reiterazione, nell'ambiente di lavoro, di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui (senza preavviso);

f. Condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro (senza preavviso);

f-bis. Gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'art. 54, comma 3;

f-ter. Commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'art. 55-sexies, comma 3;

f-quater. La reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;

f-quinquies. Insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'art. 3, comma 5-bis, del D.Lgs. n. 150 del 2009.

4.1.1. Recidiva

Con questo termine si intende il ripetersi, da parte del dipendente, di comportamenti scorretti, inadeguati o non conformi ai principi etici e professionali richiesti dal ruolo.

L'istituto, disciplinato all'art. 499 del T.U. Scuola (D.Lgs. n. 297/1994) comporta l'applicazione di una sanzione più grave in caso di reiterazione di una infrazione già sanzionata nell'arco temporale del biennio.

In sostanza, se un dipendente commette una nuova infrazione disciplinare della stessa specie di quella per cui è già stato sanzionato, la sanzione successiva sarà più severa.

L'art. 499 prevede la possibilità di infliggere:

- in caso di recidiva in una infrazione disciplinare della stessa specie di quella per cui sia stata inflitta la sanzione dell'avvertimento o della censura, va inflitta rispettivamente la sanzione immediatamente più grave di quella prevista per l'infrazione commessa;

- in caso di recidiva in una infrazione della stessa specie di quella per la quale sia stata inflitta la sospensione dall'insegnamento fino a 1 mese, da oltre 1 mese a 6 mesi e quella di 6 mesi con utilizzo trascorsi i 6 mesi in altri compiti, va inflitta, rispettivamente, la sanzione prevista per la infrazione commessa nella misura massima; nel caso in cui tale misura massima sia stata già irrogata, la sanzione prevista per l'infrazione commessa può essere aumentata sino a un terzo.

Affinché possano essere applicati gli effetti della recidiva sopra indicati è necessario che la recidiva venga menzionata già nella contestazione del nuovo illecito addebitato, venga cioè contestata specificamente.

L'assenza della menzione della recidiva in contestazione determina un vizio procedurale eccezionale dalla parte nel caso di impugnativa davanti al giudice.

Secondo l'orientamento della Corte di Cassazione (cass. N. 15566/2019) non è comunque preclusa la possibilità di fare riferimento, nel provvedimento conclusivo, ai precedenti disciplinari (anche se antecedenti ai due anni) ai fini dell'individuazione della sanzione proporzionata al fatto. In questo caso, sempre secondo i giudici della Suprema Corte, la recidiva non è "un elemento costitutivo" ma è un "mero criterio di determinazione della sanzione", pertanto non rileva la circostanza della sua non menzione nella contestazione (Tenore 2021, p. 419).

4.1.2. Effetti della sanzione

L'applicazione della sanzione della sospensione dal servizio comporta, ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2006/2009:

- due anni di ritardo della progressione di carriera in caso di sospensione del servizio per una durata superiore ad un mese;
- un anno di ritardo della progressione di carriera in caso di sanzione disciplinare di sospensione dal servizio e della retribuzione fino a un mese.

Nel periodo di sospensione dall'ufficio è concesso, ai sensi dell'art. 500 del T.U. Scuola un assegno alimentare in misura pari alla metà dello stipendio, oltre agli assegni per carichi di famiglia.

4.2. Personale ATA

Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini e gli obblighi del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001.

Gli obblighi e le tipologie delle infrazioni, come già precisato, sono disciplinati, invece, nel CCNL – Personale comparto istruzione e ricerca 2019-2021 agli artt. 23 e seguenti, a cui devono aggiungersi le ipotesi contemplate all'art. 55 quater del 165/2001 che, come è stato già detto, riguardano tutti i dipendenti pubblici e verranno esaminate successivamente.

Per quanto riguarda gli obblighi del personale ATA, questi sono enucleati all'art. 23 del CCNL che per comodità di seguito si riporta integralmente:

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepo-
nendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 165 del 2001 e nel codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'amministrazione e i cittadini.

3. In tale specifico contesto il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 28 della legge n. 241 del 1990;

c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla Legge n. 241 del 1990, dai regolamenti attuativi 30 della stessa vigenti nell'amministrazione e dal D.Lgs. n. 33 del 2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445 del 2000 in tema di autocertificazione;

e) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze; rispettare gli obblighi relativi al Titolo III (Lavoro a distanza); non assentarsi dal luogo della prestazione lavorativa senza l'autorizzazione del Dirigente o del responsabile; presso le Istituzioni scolastiche ed educative, quest'ultimo si identifica con colui cui è attribuito l'incarico di DSGA;

f) durante l'orario di lavoro e durante l'effettuazione dell'attività lavorativa in modalità agile, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;

h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;

j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;

k) non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;

l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2, del D.P.R. n. 62 del 2013;

m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;

n) comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;

p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;

q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

4. Oltre agli obblighi indicati nel comma 3, il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, è tenuto a:

a) cooperare al buon andamento dell'istituzione, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione scolastica o accademica, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli allievi, le studentesse e gli studenti;

c) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità scolastica o accademica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli allievi, delle studentesse e degli studenti;

d) mantenere una condotta coerente con le finalità educative della comunità scolastica o accademica nei rapporti con le famiglie e con gli allievi, gli studenti e le studentesse anche nell'uso dei canali sociali informatici;

e) rispettare i doveri di vigilanza nei confronti degli allievi, delle studentesse e degli studenti, ferme restando le disposizioni impartite;

f) nell'ambito dei compiti di vigilanza, assolvere ai doveri di segnalazione, ove a conoscenza, di casi e situazioni di bullismo e cyberbullismo;

g) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale.

Le fattispecie sanzionatorie sono invece elencate all'art. 24 e sono:

– rimprovero verbale che può essere irrogato dal responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente e che deve risultare nel fascicolo personale;

– rimprovero scritto (censura);

– multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;

– sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;

– sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;

– licenziamento con preavviso;

– licenziamento senza preavviso.

I criteri generali per l'applicazione dei principi di gradualità e proporzionalità in relazione alla gravità della mancanza, così come l'indicazione della sanzione da applicare alla singola fattispecie concreta, sono rinvenibili nell'art. 25 del CCNL.

Questi i criteri da prendere in considerazione per valutare la gravità (comma 1):

- a. intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b. rilevanza degli obblighi violati;
- c. responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d. grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e. sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f. concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro;
- g. nel caso di personale delle istituzioni scolastiche educative ed AFAM, coinvolgimento di minori, qualora affidati alla vigilanza del dipendente.

Le sanzioni da applicare ai casi concreti sono rinvenibili dal comma 3 al comma 9 del medesimo articolo:

3. La sanzione disciplinare *dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione* si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi collegiali, ivi incluse quelle relative al lavoro agile, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165 del 2001;

b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e per quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, condotte negligenti e non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione;

d) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o degli strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

e) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;

f) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della Legge. n. 300 del 1970;

g) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del D.Lgs. n. 165 del 2001;

h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del D.Lgs. n. 165 del 2001;

i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione *fino a un massimo di 10 giorni* si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste al comma 3;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
- c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165 del 2001¹, assenza ingiustificata dal servizio – anche svolto in modalità a distanza – o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato mancato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica la specifica disciplina regolamentare, nella sede assegnata a seguito dell'espletamento di una procedura di mobilità territoriale o professionale;
- e) svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psico-fisico;
- f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 300 del 1970;
- g) ove non sussista la gravità e la reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 165 del 2001², atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- h) violazione degli obblighi di vigilanza da parte del personale delle istituzioni scolastiche educative e dell'AFAM nei confronti degli allievi e degli studenti allo stesso affidati;
- i) violazione del segreto di ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;
- j) violazione di doveri ed obblighi di comportamento anche non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.

¹ 55 – quater comma 1 lett. b) licenziamento con preavviso – assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione.

² Art. 55 quater comma 1 lett. e) Licenziamento disciplinare senza preavviso – e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione *fino ad un massimo di quindici giorni* si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

55 bis c. 7. Il dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa [o a una diversa] amministrazione pubblica dell'incolpato [...], che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta [dall'Ufficio disciplinare] procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione *fino ad un massimo di tre mesi*, si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

55 sexies comma 3. Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione *da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi* si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

55 sexies c. 1 La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione *da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi*, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
- b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
- c) atti, comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e studenti;
- d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;

e) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;

f) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare la continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;

g) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti di allievi e studenti minorenni determinata dall'assenza dal servizio o dall'arbitrario abbandono dello stesso;

h) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, compimento di atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento dell'istituzione e per concorso negli stessi atti.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

I. con preavviso per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) c) e da f)-bis a f) quinquies del d.lgs. n. 165 del 2001³;

b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;

c) recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa, comportamenti o molestie a carattere sessuale oppure quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o anche quando sono compiuti nei confronti di allievi, studenti e studentesse affidati alla vigilanza del personale delle istituzioni scolastiche ed educative e dell'AFAM;

d) dichiarazioni false e mendaci, rese dal personale delle istituzioni scolastiche, educative e AFAM, al fine di ottenere un vantaggio nell'ambito delle procedure di mobilità;

e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

³ 55-quater, comma 1, lett. b) c) e da f)-bis a f) quinquies

b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3;

f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3;

f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;

f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009.

f) violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2, secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62 del 2013;

g) violazioni dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;

h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione.

II. senza preavviso per:

a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165 del 2001⁴;

b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 26 (sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare), fatto salvo quanto previsto dall'art. 27 (sospensione cautelare in caso di procedimento penale);

c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

d) commissione in genere – anche nei confronti di terzi – di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna, anche non passata in giudicato:

– per i delitti già indicati nell'art. 7, comma 1, e nell'art. 8, comma 1, lett. a del d.lgs. n. 235 del 2012;

– quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

– per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;

– per gravi delitti commessi in servizio;

f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

⁴ art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f)

a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;

d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;

e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;

f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

10. Le mancanze anche se non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 (Obblighi del dipendente) e riferendosi, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

4.2.1. Effetti della sanzione

Le infrazioni

Per il personale ATA gli effetti della sanzione sono esplicitati all'art. 51 del CCNL personale comparto istruzione e ricerca 2019/2021 e consistono nel ritardo per il passaggio alla posizione stipendiale superiore di:

- due anni in caso di sanzione disciplinare di sospensione del servizio per una durata superiore a 5 giorni;
- un anno di ritardo in caso di sanzione disciplinare di sospensione dal servizio fino a 5 giorni.

4.2.2. Determinazione concordata della sanzione

Con riferimento al personale ATA è importante soffermarsi anche sulla previsione di cui all'art. 29 del contratto, rubricato “Determinazione concordata della sanzione”. In base a questa previsione, nel corso del procedimento disciplinare, prima della conclusione formale dell'istruttoria, il lavoratore può concordare con il datore di lavoro la sanzione da applicare. La finalità principale è quella di favorire la composizione rapida e condivisa della controversia disciplinare, evitando il ricorso a procedimenti più lunghi e potenzialmente lesivi del clima lavorativo. La sanzione concordata, una volta sottoscritta dalle parti, assume efficacia immediata e preclude ulteriori contestazioni sul medesimo fatto.

Naturalmente, la validità dell'accordo dipende dal rispetto di alcune condizioni sostanziali e procedurali:

- è percorribile solo fuori dai casi per i quali la legge ed il contratto prevedono la sanzione del licenziamento con o senza preavviso;
- non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede;
- deve essere proposta (dall'organo procedente o dal lavoratore) entro i 5 giorni successivi all'audizione del dipendente;
- la disponibilità della controparte ad accettare deve essere comunicata nei successivi 5 giorni dal ricevimento della proposta;
- nei tre giorni successivi all'accettazione l'autorità competente convoca il dipendente e in tale sede viene formalizzato il verbale di accordo raggiunto o di mancato accordo raggiunto;
- la procedura deve concludersi entro 30 giorni dalla contestazione.

La determinazione concordata è una procedura innovativa e significativa, ispirata a logiche di deflazione del contenzioso e di valorizzazione del dialogo che mira a garantire un equilibrio tra il potere disciplinare del datore di lavoro e il diritto alla difesa del lavoratore, promuovendo un approccio meno conflittuale nella gestione delle controversie interne.

Capitolo 5

La sospensione cautelare

La sospensione cautelare è una misura di autotutela cui l'amministrazione può ricorrere quando l'allontanamento del lavoratore sia funzionale all'esigenza di verificare fatti censurabili allo stesso addebitati, è un istituto che non ha natura propriamente disciplinare, in quanto solo strumentale rispetto alle vicende del procedimento disciplinare (cfr. Cass. n. 989/2024).

La necessità di ricorrere all'attivazione di rimedi cautelari che, in presenza di fattori gravi e non procrastinabili, consentano il ripristino immediato delle condizioni di normalità e serenità dell'ambiente lavorativo, è insita al sistema, in quanto funzionale al rispetto del principio costituzionale del buon andamento.

Il D.Lsg. n. 165/01 non contiene alcuna previsione specifica in materia di sospensione cautelare ad eccezione di un accenno contenuto nell'art. 55 ter c.1¹ e nell'art. 55 quater c. 3 bis².

Secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, da ultimo ribadito dalla Cass. n. 29760 del 19/11/2024:

La norma, mentre regola i rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale [...] si limita, quanto alla sospensione cautelare, ad ammettere la facoltà di ricorso al provvedimento e, quindi, di esercizio del potere senza, tuttavia, porre una specifica regolamentazione quanto agli aspetti soggettivi, oggettivi ed agli effetti, inducendo così a ritenere che non si tratti di una norma di disciplina dell'istituto destinata a rinvenire aliunde i suoi presupposti applicativi; [...] ciò induce, sempre secondo l'orientamento della Suprema Corte, a concludere che il legislatore, essendosi astenuto dal dettare ulteriori disposizioni, abbia voluto, da un lato, richiamare implicitamente le norme speciali, contenute in altri testi normativi, che prevedono ipotesi di sospensione obbligatoria, dall'altro autorizzare le parti collettive a disciplinare l'istituto della sospensione cautelare facoltativa.

Partendo da questo presupposto possiamo affermare che le fattispecie di sospensione cautelare e le relative discipline sono rinvenibili nelle norme specifiche,

¹ Art. 55 ter c.1. "Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente".

² Art. 55 quater c. 3 bis) Caso particolare della falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza flagranza.

applicabili a tutti i dipendenti pubblici, contenute nelle leggi antecedenti alla riforma e nei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti per i singoli comparti, le cui disposizioni, com'è noto, fatta eccezione per il personale docente della scuola (di cui si dirà appresso), hanno sostituito quelle di cui agli articoli da 91 a 99 del Testo unico degli impiegati civili dello Stato, emanato con il Decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3.

Più precisamente, le norme cui fare riferimento sono le seguenti:

- per il personale ATA art 27 del CCNL personale comparto Istruzione e Ricerca 2019/2021;
- per il personale docente ed educativo, stante il rinvio della contrattualizzazione dei profili disciplinari del relativo rapporto di lavoro la materia in questione resta disciplinata dagli articoli da 91 a 99 del D.P.R. n. 3 del 1957, nonché dalla legislazione successiva applicabile a tutti i pubblici dipendenti.

Tralasciando gli aspetti “scivolosi” dell’istituto e volendomi soffermare sui suoi aspetti concreti, vediamo da vicino le due forme di intervento cautelare la cui adozione compete al Direttore Generale.

5.1. La sospensione cautelare obbligatoria

La sospensione cautelare obbligatoria opera nell’ipotesi in cui il dipendente sia colpito da misura restrittiva della libertà personale per tutta la durata dello stato di detenzione o dello stato restrittivo della libertà; questa ipotesi riguarda i casi in cui il dipendente sia destinatario di un ordine di arresto, fermo, ordine di custodia cautelare in carcere o luogo di cura, arresti domiciliari.

Si tratta di casi in cui il datore di lavoro/PA non ha margini di valutazione della gravità del comportamento posto in essere dal lavoratore, ma praticamente “attua”, anche ai fini della gestione amministrativa delle conseguenze sul rapporto di lavoro, la disposizione del Giudice.

La validità della sospensione obbligatoria opera finché perdura la misura restrittiva.

5.2. La sospensione cautelare facoltativa

La sospensione cautelare facoltativa può essere adottata in due casi:

- nel caso in cui il dipendente sottoposto a procedimento penale sia stato rinviato a giudizio e la PA/datore di lavoro decide di sospendere, ai sensi dell’art. 55 ter D.Lgs. n. 165/01, il procedimento disciplinare aperto in attesa di quello penale;
- alla cessazione della sospensione obbligatoria disposta a seguito della misura restrittiva purché vi siano i presupposti del rinvio a giudizio e sospensione del procedimento disciplinare in attesa di quello penale.

La validità della sospensione facoltativa opera finché non si conclude il procedimento penale e comunque fino a revoca.

La sospensione facoltativa si distingue dall'obbligatoria perché, pur rimanendo condizionata alla riscontrata presenza dei presupposti di legge sopra specificati, è decisione rimessa alla valutazione dell'Ente di appartenenza cui compete valutare gli elementi di gravità della condotta contestata al dipendente nel procedimento penale, il rilievo dell'interesse pubblico garantito dalla misura cautelare e il pregiudizio e il turbamento provocato nella comunità educante, la lesione dell'immagine dell'amministrazione e gli ulteriori riflessi negativi che la permanenza del dipendente in servizio potrebbe comportare sulla serenità dell'ambiente scolastico e lavorativo.

Dal punto di vista del trattamento economico del dipendente pubblico sottoposto a sospensione cautelare è utile precisare il diverso regime applicabile nei due casi con riferimento alla "*restitutio in integrum*" per il caso di esito favorevole al dipendente del procedimento penale.

In entrambi i casi il dipendente durante l'intero periodo di sospensione cautelare non percepirà alcuna retribuzione, ma solo un'indennità (assegno alimentare) pari al 50% dello stipendio tabellare nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità ove spettanti, con la differenza che, in caso di esito penale favorevole al lavoratore, il dipendente sospeso in via cautelare facoltativamente ha diritto alla "*restitutio in integrum*", che, invece, non compete al dipendente sospeso obbligatoriamente in conseguenza del provvedimento restrittivo della libertà personale. (Cass. 10137/2018).

Più di recente, sempre la Cassazione, ha ribadito che "il diritto del dipendente pubblico alla '*restitutio in integrum*' non può riguardare i periodi di sospensione obbligatoria disposta a seguito di custodia cautelare, perché in tal caso la perdita della retribuzione si riconnette ad un provvedimento necessitato dallo stato restrittivo della libertà personale del dipendente e non, invece, ad un comportamento volontario ed unilateralmente assunto dal datore di lavoro pubblico, come nell'ipotesi di sospensione facoltativa in pendenza del procedimento penale" (Cass. sezione Lavoro, ordinanza 18 maggio 2020 n. 9095).

Conclusioni

La gestione corretta di tutte le fasi di un procedimento disciplinare non è sempre lineare pertanto è necessario porre la massima attenzione su ogni aspetto della questione che viene posta all'attenzione dell'organo competente, in primis su quelli procedurali che, in caso di impugnativa, vengono esaminati dal Giudice prima ancora delle questioni di merito.

Il presente lavoro si basa essenzialmente sull'esperienza acquisita in campo dalla scrivente, esperienza maturata durante gli anni di servizio svolti presso la Direzione Regionale del Piemonte (Ufficio III – Contenzioso e Disciplinare), prima come Funzionario e negli ultimi cinque anni come Dirigente.

Gli aspetti su cui mi sono soffermata non sono certo esaustivi della materia, alcuni non sono stati volontariamente accennati, mi riferisco ad esempio all'ipotesi in cui si viene a conoscenza di comportamenti suscettibili di rilevare disciplinar-

mente e direi anche penalmente, per i quali non si hanno sufficienti elementi in termini di prove, oppure alle ipotesi in cui i comportamenti scorretti segnalati sono al limite della rilevanza disciplinare perché magari influenzati da fattori di salute o di incapacità didattica.

Si tratta di casi in cui è necessario muoversi con la cautela necessaria a tutela di tutti i soggetti coinvolti anche quelli, quindi, del lavoratore. Per queste situazioni non ci sono soluzioni univoche e necessitano di essere gestite esaminando il singolo caso. Alcune decisioni, soprattutto quando ai fatti non si riesce a dare una connotazione chiara, sono sofferte; il rischio di sopravvalutare o sottovalutare il caso posto all'attenzione dell'U.P.D. non può essere escluso; la valutazione deve essere scrupolosa oggettiva e fondata sugli elementi a disposizione.

Ma questa è un'altra storia.

Lo scopo di questo lavoro è stato essenzialmente, da un lato, quello di fornire gli elementi procedurali minimi che possano essere di aiuto a chi si trova, magari per la prima volta, a dover gestire un procedimento disciplinare, dall'altro, quello di consapevolizzare il personale scolastico che dovesse imbattersi nella lettura di questo approfondimento sulle conseguenze in cui potrebbe incorre in caso di eventuali comportamenti non consoni.

Seconda Parte
*La responsabilità disciplinare delle studentesse
e degli studenti*
a cura di Stefano Suraniti e Tiziana Catenazzo

Introduzione

La tematica della responsabilità disciplinare degli studenti costituisce argomento di grande attualità e che recentemente è stata oggetto di importanti interventi normativi, entrati in vigore il 10 ottobre 2025 con il D.P.R. 8 agosto 2025, n. 134, emanato in applicazione della legge 1° ottobre 2024, n. 150. Pare opportuno, pertanto, fare chiarezza in merito, approfondendo le norme di riferimento e prendendo in esame le più rilevanti pronunce giurisprudenziali.

L'obiettivo è quello di fornire un utile supporto alle istituzioni scolastiche per la corretta irrogazione delle sanzioni stesse. Esse, infatti, risultano spesso vanificate nel loro intento educativo dalla mancata puntuale applicazione delle norme procedurali, la cui osservanza è spesso trascurata, ma che risulta indispensabile al fine di poter attribuire a ogni provvedimento disciplinare – legittimamente assunto – piena autorevolezza ed efficacia.

A integrazione di tali dimensioni (tecniche, formali, procedurali e amministrative, connessi all'adozione delle sanzioni disciplinari) si rendono disponibili due documenti che sviluppano la prospettiva pedagogica e valutativa dell'intervento disciplinare, ponendo l'attenzione sulla funzione educativa della sanzione, sulla valutazione della sua efficacia in termini di sviluppo della consapevolezza dello studente e sul rafforzamento della qualità delle relazioni all'interno della comunità scolastica.

Tali documenti sono preceduti da una breve premessa, volta a esplicitarne la cornice interpretativa e orientarne la lettura in una prospettiva unitaria, nella consapevolezza che la sanzione disciplinare costituisce un intervento educativo intenzionale, il cui valore si misura nella sua capacità di promuovere responsabilità, sostenere la crescita personale e realizzare la piena ricostruzione delle relazioni.

Capitolo 6

La responsabilità disciplinare delle studentesse e degli studenti tra diritto e tutela: principi, norme e procedimenti

6.1. Richiamo delle principali modifiche introdotte con il D.P.R. 8 agosto 2025, n. 134

In via preliminare occorre analizzare le più importanti modifiche apportate dal D.P.R. 8 agosto 2025, n. 134 al Regolamento recante lo Statuto delle studentesse e degli studenti della scuola secondaria (D.P.R. 249/1998, come già modificato dal D.P.R. 235/2007). Le modifiche più sostanziali riguardano l'art. 4, l'art. 5 bis e l'art. 6 del D.P.R. 249/1998.

Per ciò che concerne le modifiche all'art. 4: al comma 3 viene sostituito il terzo periodo *“La responsabilità disciplinare è personale. Nessuno può essere sottoposto a sanzioni disciplinari senza essere stato prima invitato ad esporre le proprie ragioni. Nessuna infrazione disciplinare connessa al comportamento può influire sulla valutazione del profitto. Nessuna infrazione disciplinare connessa al comportamento può influire sulla valutazione degli apprendimenti delle singole discipline. L'infrazione disciplinare influisce sul voto di comportamento”*.

Il comma 8 dell'art. 4 è stato riformulato e sostituito dal seguente testo: *“Nei periodi di allontanamento non superiori a quindici giorni deve essere previsto un rapporto tra la comunità scolastica, lo studente e i suoi genitori tale da preparare il rientro nel gruppo classe”*.

Sono stati introdotti all'art. 4 i commi 8 bis, 8 ter; 8 quater, 8 quinquies, e 8 sexies:

8 bis. *“Nel periodo di allontanamento dello studente dalle lezioni fino a due giorni, il consiglio di classe delibera, con adeguata motivazione, attività di approfondimento sulle conseguenze dei comportamenti che hanno determinato il provvedimento disciplinare. Tali attività sono svolte presso l'istituzione scolastica. Le scuole, nell'ambito della loro autonomia, individuano i docenti incaricati di realizzare le attività di cui al primo periodo”*.

8 ter. *“Nel periodo di allontanamento dello studente dalle lezioni per un periodo compreso fra tre e quindici giorni, il consiglio di classe delibera, con adeguata motivazione, attività di cittadinanza attiva e solidale, commisurate all'orario scolastico relativo al numero di giorni per i quali è deliberato l'allontanamento. Le attività di cui al primo periodo, inserite all'interno del Piano triennale dell'offerta formativa (PTOF), si svolgono*

presso le strutture ospitanti di cui al quinto periodo, con le quali l'istituzione scolastica, nell'ambito della propria autonomia, stipula convenzioni, assicurando il raccordo e il coordinamento con le medesime. Le convenzioni di cui al secondo periodo disciplinano il percorso formativo personalizzato di attività di cittadinanza attiva e solidale, i tempi, le modalità, il contesto e i limiti del suo svolgimento presso le strutture ospitanti, nonché le rispettive figure di riferimento.

Durante le attività di cittadinanza attiva e solidale, l'obbligo di vigilanza sulle studentesse e sugli studenti è in capo alle strutture ospitanti che comunicano tempestivamente alle istituzioni scolastiche eventuali assenze. Gli enti, le associazioni e gli enti del Terzo settore possono manifestare la propria disponibilità ad accogliere lo studente in attività di cittadinanza attiva e solidale attraverso la partecipazione all'avviso pubblico, contenente i requisiti e i criteri definiti dal Ministero dell'istruzione e del merito, predisposto dall'Ufficio Scolastico Regionale competente il quale, con successivo provvedimento, approva gli elenchi degli enti, delle associazioni e degli enti del Terzo settore idonei ad accogliere lo studente.

A seguito delle attività di verifica del mantenimento dei requisiti citati, svolte dal medesimo Ufficio Scolastico Regionale, e dell'acquisizione delle ulteriori manifestazioni di interesse pervenute, il competente Ufficio aggiorna annualmente gli elenchi di cui al quinto periodo.

Le istituzioni scolastiche, nell'ambito della loro autonomia, individuano le figure referenti per la realizzazione di tali attività, nell'ambito del personale scolastico, da remunerare a carico del Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa. Il mancato o parziale svolgimento delle attività di cittadinanza attiva e solidale viene considerato dal consiglio di classe ai fini dell'attribuzione del voto di comportamento. Le ore di attività di cittadinanza attiva e solidale sono computate nei tre quarti dell'orario annuale personalizzato richiesto ai fini della validità dell'anno scolastico, pur non influenzando sulla valutazione degli apprendimenti delle singole discipline”.

8 quater: “In caso di indisponibilità delle strutture ospitanti di cui al comma 8-ter, dovuta all'inidoneità delle stesse a causa dell'assenza dei requisiti individuati dal comma 8-ter, quinto periodo, ovvero alla mancata presentazione di manifestazioni di interesse di cui al medesimo comma, le attività di cittadinanza attiva e solidale ivi contemplate, sono svolte a favore della comunità scolastica”.

8-quinquies: “Il consiglio di classe, al fine di garantire la piena consapevolezza, da parte dello studente, dei comportamenti coerenti con i principi ispiratori della vita della comunità scolastica, può deliberare, ove necessario, la prosecuzione delle attività di cittadinanza attiva e solidale anche dopo il rientro nel gruppo classe, per un periodo massimo pari ai tre quarti dell'orario scolastico corrispondente ai giorni di allontanamento deliberato, e nel rispetto dei principi di temporaneità, proporzionalità¹ e gradualità di cui al comma 5”.

8 sexies: “Nei periodi di allontanamento superiori a quindici giorni, la scuola promuove, in coordinamento con la famiglia e, ove necessario, anche con i servizi sociali e l'autorità giudiziaria, un percorso di recupero educativo mirato all'inclusione, alla responsabilizzazione e al reintegro, ove possibile, nella comunità scolastica”.

¹ Il principio della proporzionalità tra difesa e offesa è enucleato all'art. 52 c.p.: “Non è punibile chi ha commesso il fatto, per esservi stato costretto dalla necessità di difendere un diritto proprio od altrui contro il pericolo attuale di una offesa ingiusta, sempre che la difesa sia proporzionata all'offesa”.

Il comma 9 dell'art.4 è stato riformulato: “L'allontanamento dello studente dalla comunità scolastica superiore a quindici giorni può essere disposto anche quando siano stati commessi reati che violano la dignità e il rispetto della persona umana o vi sia pericolo per l'incolumità delle persone, nonché in presenza di atti violenti o di aggressione nei confronti del personale scolastico, delle studentesse e degli studenti. In tale caso, la durata dell'allontanamento è commisurata alla gravità del reato ovvero al permanere della situazione di pericolo. Si applica, per quanto possibile, il disposto del comma 8”.

Ulteriori modificazioni riguardano l'articolo 5 bis (PATTO EDUCATIVO DI CORRESPONSABILITÀ) del D.P.R. n. 249/1998, al quale sono stati aggiunti il comma 1 bis e 1 ter:

– 1 bis: “Nel Patto di cui al comma 1, è incluso l'impegno dell'istituzione scolastica e delle famiglie a collaborare per consentire l'emersione di episodi riconducibili ai fenomeni del bullismo e del cyberbullismo, di situazioni di uso o abuso di alcool o di sostanze stupefacenti, nonché di altre forme di dipendenza”;

– 1 ter: “Le istituzioni scolastiche integrano il Patto educativo di corresponsabilità, definendo in maniera dettagliata le attività formative e informative che intendono programmare a favore delle studentesse, degli studenti e delle loro famiglie, con particolare riferimento all'uso sicuro e consapevole della rete internet”.

Le ultime modificazioni riguardano l'articolo 6 (DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI) del D.P.R. n. 249/1998, con l'inserimento del comma 1 bis e 3 bis:

1 bis: “Le istituzioni scolastiche, nell'ambito della loro autonomia e, comunque, entro il termine di trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente regolamento, adeguano il Regolamento di istituto alle previsioni di cui all'articolo 4, commi 8-bis, 8-ter, 8-quater, 8-quinquies e 8-sexies”.

Il termine, quindi, per l'adeguamento del Regolamento di istituto era il 10 novembre 2025.

3 bis: “Nelle more della definizione degli elenchi regionali delle strutture ospitanti, di cui all'articolo 4, comma 8-ter, quinto periodo, le attività di cittadinanza attiva e solidale sono effettuate a favore della comunità scolastica”.

6.2. Analisi dell'assetto normativo vigente anche alla luce di alcune pronunce giurisprudenziali

Il primo e più importante riferimento normativo in materia risulta essere il D.P.R. 249/1998 (con le successive modificazioni) che merita un esame approfondito.

Esso elenca, dopo aver definito *in primis* all'articolo 2 i diritti degli studenti, quelli che sono i relativi *doveri*, disponendo all'art. 3 che: “Gli studenti sono tenuti a *frequentare regolarmente* i corsi e ad *assolvere assiduamente agli impegni di studio*; [...] sono tenuti ad avere nei confronti del capo d'istituto, dei docenti, del personale tutto della scuola e dei loro compagni lo stesso *rispetto*, anche formale, che chiedono per se stessi; nell'esercizio dei loro diritti e nell'adempimento

dei loro doveri gli studenti sono tenuti a *mantenere un comportamento corretto e coerente con i principi di cui all'art.1; [...] sono tenuti ad osservare le disposizioni organizzative e di sicurezza dettate dai regolamenti dei singoli istituti; [...] a utilizzare correttamente le strutture, i macchinari e i sussidi didattici e a comportarsi nella vita scolastica in modo da non arrecare danni al patrimonio della scuola; [...] condividono la responsabilità di rendere accogliente l'ambiente scolastico e averne cura come importante fattore di qualità della vita della scuola*".

È evidente che tale elencazione non può costituire una mera affermazione di principi astratti. Essi, infatti, devono trovare materiale collocazione in un documento specifico, che ogni istituzione scolastica è tenuta ad adottare e a divulgare: il *Regolamento d'istituto*.

Un primo richiamo a tale documento è già contenuto nel disposto di cui all'art. 4 del D.P.R. citato, secondo il quale: "I regolamenti delle singole istituzioni scolastiche del sistema nazionale di istruzione individuano i comportamenti che configurano mancanze disciplinari con riferimento ai doveri elencati nell'articolo 3, [...] le relative sanzioni, gli organi competenti ad irrogarle e il relativo procedimento, secondo i criteri di seguito indicati".

Il regolamento d'istituto assolve quindi la funzione di consentire agli studenti la previa conoscibilità dei comportamenti passibili di sanzioni disciplinari. Il principio è espresso anche nel successivo art. 6 del D.P.R. citato che fornisce alcune indicazioni operative utili per realizzare un'effettiva conoscenza del regolamento d'istituto prevedendo che "I regolamenti delle scuole e la carta dei servizi previsti dalle disposizioni vigenti in materia sono adottati o modificati previa consultazione degli studenti nella scuola secondaria superiore e dei genitori della scuola secondaria di primo grado".

Tali disposizioni risultano altresì coerenti con la regola cardine del diritto penale, sancita – oltre che nell'art. 2 del Codice penale² – all'art. 25 della Costituzione, comma 2: "*Nessuno può essere punito se non in forza di una legge che sia entrata in vigore prima del fatto commesso*".

L'importanza del Regolamento di istituto nella conoscibilità dei comportamenti passibili di sanzioni disciplinari e nella tipizzazione di quest'ultime emerge in diverse pronunce della giustizia amministrativa. Si richiama a tal fine la sentenza del TAR Campania n. 3884 del 20 maggio 2025, con la quale viene respinto il ricorso dei genitori in quanto il Regolamento di Istituto è stato chiaro nel ricollegare la sanzione disciplinare della esclusione degli alunni della Scuola Secondaria dalle visite guidate e/ o dai viaggi di istruzione, alla semplice presenza di tre note disciplinari, e ciò a prescindere dal contenuto di tali note, o dalle vicende che le hanno determinate (sullo stesso orientamento TAR Emilia-Romagna con la sentenza n. 1531 del 5 dicembre 2025, TAR Lombardia sezione staccata di Brescia con la sentenza n. 679 del 25 agosto 2023).

² L'art. 2, comma 1 e 2 del c.p. dispone che: "*Nessuno può essere punito per un fatto che, secondo la legge del tempo in cui fu commesso, non costituiva reato. Nessuno può essere punito per un fatto che, secondo una legge posteriore, non costituisce reato; e, se vi è stata condanna, ne cessano l'esecuzione e gli effetti penali*".

Anche il TAR Lombardia con sentenza n. 2300 del 4 novembre 2019 respinge il ricorso dei genitori per l'annullamento della sanzione disciplinare irrogata, richiamando il fatto che la sezione "sanzioni disciplinari" del Piano dell'Offerta Formativa dell'Istituto scolastico prevede tra i comportamenti disciplinarmente rilevanti la mancanza di rispetto per le persone, declinata in varie fattispecie concrete, tra le quali l'utilizzo di parole offensive nei confronti dei compagni, cui corrisponde quale sanzione la sospensione dalle lezioni con possibile svolgimento di attività socialmente utili.

Sulla tipizzazione dei comportamenti e delle sanzioni si è pronunciato – con estrema chiarezza – il TAR Puglia – Lecce Sez. II – Sent. 31/7/2007 n. 3039 che ha così statuito: "Il D.P.R. n. 249/1998 (Statuto delle studentesse e degli studenti) fa obbligo alle istituzioni scolastiche di adottare il regolamento di disciplina degli studenti, al quale è affidato il compito di individuare a) la tipologia e la descrizione dei comportamenti che possono dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari a carico degli studenti delle scuole secondarie superiori; b) la tipologia delle sanzioni disciplinari; c) gli organi scolastici competenti ad irrogare tali sanzioni e il relativo procedimento".

Dal tenore di questa pronuncia emerge che quello che si richiede alle scuole è uno sforzo di tipizzazione di quei comportamenti generali cui ricollegare le sanzioni e non un rinvio generico allo Statuto delle studentesse e degli studenti, che di per sé non contiene fattispecie tipizzate se non nei casi gravissimi.

La sentenza, nella sua massima, richiama alcuni dei principi elencati nell'art. 4 del D.P.R. Essi, costituendo i criteri in base ai quali devono essere redatti i regolamenti delle istituzioni scolastiche, devono essere ben noti e trovare applicazione anche qualora il regolamento venisse malauguratamente a mancare.

A ogni modo, anche in tale ipotesi (mancanza del Regolamento d'istituto), si può ritenere che le studentesse e gli studenti e, in ogni caso, chiunque vi abbia interesse, possano esercitare una sorta di potere di iniziativa, così come si può evincere dal tenore letterale del comma 2 dell'art. 5 a mente del quale: "L'organo di garanzia di cui al comma 1 decide, su richiesta degli studenti della scuola secondaria superiore o di chiunque vi abbia interesse, anche sui conflitti che sorgano all'interno della scuola in merito all'applicazione del presente regolamento". È tuttavia probabile che, allorché non sia stato adottato il Regolamento d'istituto, sia venuta a mancare anche la costituzione dell'organo di garanzia interno, deputato a risolvere eventuali conflitti in merito all'applicazione del Regolamento stesso. In tale ipotesi deve però ritenersi – interpretando estensivamente la norma – che le studentesse e gli studenti abbiano titolo a sollecitare una richiesta in tal senso.

6.2.1. Patto educativo di corresponsabilità

Strettamente correlato al regolamento di istituto risulta essere il c.d. Patto educativo di corresponsabilità, disciplinato all'art. 5 bis del citato D.P.R. n. 249/1998: "Contestualmente all'iscrizione alla singola istituzione scolastica, è richiesta la sottoscrizione da parte dei genitori e degli studenti di un *Patto educativo di corresponsabilità, finalizzato a definire in maniera dettagliata e condivisa diritti e doveri nel rapporto tra istituzione scolastica autonoma, studenti e famiglie*".

Le modalità di sottoscrizione del Patto sono disciplinate nello stesso regolamento d'istituto, così come dispone il comma 2 del medesimo art. 5 bis del citato D.P.R. il quale, infatti, prevede che *“I singoli regolamenti di istituto disciplinano le procedure di sottoscrizione nonché di elaborazione e revisione condivisa, del patto di cui al comma 1”*.

Il successivo comma 3 dispone altresì che: *“Nell’ambito delle prime due settimane di inizio delle attività didattiche, ciascuna istituzione scolastica autonoma pone in essere le iniziative più idonee per le opportune attività di accoglienza dei nuovi studenti, per la presentazione e la condivisione dello Statuto delle studentesse e degli studenti, del piano triennale dell’offerta formativa e del patto educativo di corresponsabilità”*.

Dal tenore della norma emerge pertanto la stretta correlazione tra Statuto delle studentesse e degli studenti, regolamento d'istituto e patto educativo di corresponsabilità. Quest’ultimo ha quale scopo primario quello di impegnare le famiglie, fin dal momento dell’iscrizione, a condividere con la scuola i nuclei fondanti dell’azione educativa.

Le modifiche all’art. 5 bis sono finalizzate a rafforzare la collaborazione scuola-famiglia nella prevenzione del bullismo, del cyberbullismo e delle dipendenze in genere.

Nella sentenza del TAR Lazio n. 11229 del 23 agosto 2022 che respinge il ricorso dei genitori per l’annullamento della sanzione della sospensione del figlio, è richiamato il “Patto educativo di corresponsabilità” della scuola che i genitori dell’alunno sono tenuti a conoscere per il principio di autoreponsabilità.

6.2.2. L’art. 4 del D.P.R. 249/1998, così come modificato e rubricato “Disciplina”

È senza dubbio l’art. 4 il vero riferimento pratico che le istituzioni scolastiche sono tenute ad adottare sia per la redazione del proprio regolamento d'istituto, sia per l’irrogazione delle sanzioni disciplinari in caso di mancata adozione di un regolamento. Tale norma costituisce, infatti, la cosiddetta “disciplina legale minima”.

Prendiamo pertanto in esame i fondamentali principi contenuti nella norma.

L’art. 4, al comma 2, dispone che *“I provvedimenti disciplinari hanno finalità educativa e tendono al rafforzamento del senso di responsabilità ed al ripristino di rapporti corretti all’interno della comunità scolastica, nonché al recupero dello studente attraverso attività di natura sociale, culturale ed in generale a vantaggio della comunità scolastica”*.

Altro principio fondamentale – che richiama la personalità della responsabilità penale di cui al medesimo art. 27 Cost. – è quello di cui al comma 3: *“La responsabilità disciplinare è personale. Nessuno può essere sottoposto a sanzioni disciplinari senza essere stato prima invitato ad esporre le proprie ragioni. Nessuna infrazione disciplinare connessa al comportamento può influire sulla valutazione degli apprendimenti delle singole discipline. L’infrazione disciplinare influisce sul voto di comportamento”*.

Oltre al principio della personalità della responsabilità, sono richiamati altresì il *principio del contraddittorio* e il *diritto di difesa*, entrambi di rango costitu-

zionale (art. 24 Cost.: “Tutti possono agire in giudizio per la tutela dei propri diritti e interessi legittimi. La difesa è diritto inviolabile in ogni stato e grado del procedimento”).

Sul punto si richiama un estratto della pronuncia del *TAR Calabria – Catanzaro Sez. II – Sent. 9/11/2007 n. 1936* che, con riferimento al voto in condotta, sancisce il principio per cui lo stesso “deve necessariamente trovare riscontro nella previa contestazione degli addebiti, effettuata nelle forme del procedimento disciplinare regolato per la scuola secondaria dall’art. 4 del D.P.R. n. 249/1998. Il voto [...] in condotta deve presentarsi come la risultante di precedenti misure sanzionatorie, comminate nel rispetto delle garanzie offerte dal procedimento disciplinare”.

Nella sentenza del *TAR Emilia-Romagna n. 1531 del 5 dicembre 2025*, il Collegio giudicante approfondisce la questione se debba richiedersi, in una fattispecie di applicazione di una sanzione disciplinare scolastica, lo stesso rigore probatorio che si impone in sede penale e ciò appare oggettivamente sproporzionato e irragionevole; secondo il TAR nella valutazione doverosamente globale e d’assieme della vicenda nel suo complesso, “emerge con un effetto dirimente e risolutivo la considerazione per cui, anche a voler in linea ipotetica ammettere che taluni dei singoli fatti denunciati (chiusura della porta di servizio con le catene, accatastamento dei banchi nei corridoi, cori ingiuriosi contro le Forze dell’ordine, scritte sui muri, etc.) non fossero adeguatamente provati, risulta già di suo ampiamente sufficiente a sorreggere la sanzione irrogata il fatto, pacifico e incontroverso, della condotta assunta dal minore, di promozione, organizzazione e realizzazione dell’occupazione della scuola e di dichiarata assunzione di un ruolo di responsabilità in ordine all’andamento della manifestazione, come dimostrato – anche al di là della sua espressa dichiarazione resa in tal senso e anche riguardo ai giorni successivi – dalla sua interlocuzione e dal suo ruolo di ‘negoiazione’ con la predetta Dirigenza”.

Attraverso le modifiche introdotte con il D.P.R. 8 AGOSTO 2025, n. 134 i principi di proporzionalità e gradualità delle sanzioni disciplinari irrogate anziché essere solo esplicitamente contenuti nel comma 5 (adesso abrogato), come nella previgente formulazione dello Statuto delle Studentesse e degli Studenti, permeano l’intero art. 4.

Come ribadito dal *Consiglio di Stato con sentenza n. 2281 del 19 marzo 2025*, costituisce principio generale in materia di sanzioni disciplinari, applicabile anche alle sanzioni inflitte in ambito scolastico, quello per cui la P.A. deve procedere a un apprezzamento complessivo e prudente di tutti gli elementi della fattispecie e non incorrere in una sproporzione della sanzione in relazione ai fatti addebitati (cfr. *C.d.S., Sez. I 22 ottobre 2019, n. 7185; id., 2 marzo 2011, n. 1326; Sez. III, 14 marzo 2014, n. 1273; Sez. -OMISSIS-I, 12 dicembre 2002, n. 6794*).

Secondo il *TAR Lombardia con sentenza n. 1077 del 26 marzo 2025*, che accoglie il ricorso dei genitori, sussiste la violazione del principio di proporzionalità e risulta irragionevole l’applicazione della medesima sanzione, dovuta ad accuse ingiuriose e non provate nei confronti di un docente nel corso di una assemblea di classe, ai due rappresentanti di classe proprio per la loro diversa posizione: uno dei due aveva preso per primo la parola e la cui responsabilità risultava dunque deci-

siva per la verbalizzazione delle accuse, mentre la seconda studentessa, che pure ne aveva sostenuto le accuse, si era immediatamente ravveduta, dandone peraltro comunicazione scritta.

Sul principio di proporzionalità, anch'esso proprio del diritto penale la giurisprudenza è univoca.

Si richiama, *ex multis*, un estratto della pronuncia del *Consiglio di Stato* – Sez. VI – Sent. 18/10/2002 n. 6794, che chiarisce che: “l'applicazione delle punizioni [...] è correlata alla ‘gravità della mancanza’, il che comporta l'obbligo per l'Amministrazione di tenere conto che *deve sempre sussistere una proporzione tra il fatto contestato ed accertato e la misura della sanzione disciplinare inflitta*”. Nello stesso senso anche: TAR Puglia – Bari Sez. I – Sent. 30/8/2007 n. 2054; *Consiglio di Stato* – Sez. VI – Sent. 29/2/2008 n. 769 e TAR Puglia – Bari Sez. I – Sent. 15/9/2004 n. 4172. Quest'ultima, in particolare, attribuisce rilievo anche alla recidiva nel comportamento sanzionabile, nonché all'effetto emulativo che lo stesso possa avere tra i compagni, statuendo che: “Sul giudizio di proporzionalità della sanzione rispetto alla condotta influisce anche lo scandalo che questa abbia provocato nella comunità locale e la recidiva dell'alunno”.

Il Consiglio di Stato, con sentenza n. 4390 del 30 maggio 2022, respinge il ricorso dei genitori richiamando la proporzionalità della misura adottata, evidentemente ritenuta adeguata in relazione alle circostanze oggettive e soggettive conosciute dal corpo docente; *inoltre pur tenendo conto dei principi generali di gradualità e con riferimento alle finalità della misura sanzionatoria, depongono altresì per l'urgenza del provvedimento, comprovata dai passaggi procedurali tempestivi posti in essere dall'amministrazione scolastica*.

Secondo il TAR Abruzzo, con sentenza n. 112 del 30 marzo 2017, il Dirigente in sostanza – benché chiaramente in buona fede sotto il profilo soggettivo, agendo allo scopo di garantire la sicurezza e la salute degli alunni – non ha adottato, nel rispetto del principio di proporzionalità e adeguatezza, provvedimenti mirati e puntuali volti ad assicurare appunto detta tutela della salute e sicurezza degli studenti, ma ha disposto, esorbitando dalla propria competenza gestionale, una vera e propria deroga a quanto previsto dal regolamento in via generale e astratta, senza che “le condizioni” oggettive presenti lo imponessero, impedendo in senso assoluto e *sine die* la ricreazione fuori dalle aule. E ciò ha prodotto il conseguente sviamento di potere per cui, invece di sanzionare adeguatamente chi accedeva alle aree interdette per il cantiere o chi violava il divieto di fumo, si è sanzionato molto duramente chi esercitava in fin dei conti il proprio diritto a svolgere la ricreazione fuori dalle aule di studio.

Sempre sul rapporto tra proporzionalità tra il comportamento in violazione del regolamento di istituto e la sanzione irrogata si colloca la sentenza del TAR Campania n. 5578 del 25 novembre 2011; secondo il collegio giudicante “l'irrogata sanzione disciplinare di 50 giorni di sospensione dalle lezioni è sicuramente sproporzionata rispetto al reale comportamento effettivamente tenuto nella circostanza dall'interessata, la quale si è limitata – come è pacifico tra le parti – ad utilizzare la macchina fotografica unicamente, ritraendo compagne consapevoli e consenzienti (in pose che non risultano volgari o discinte). Pur essendo pertanto configurabile,

a carico dell'odierna ricorrente, una violazione formale del regolamento d'istituto (il quale vieta l'utilizzo di fotocamere nei locali scolastici), è tuttavia evidente che, sul piano sostanziale, la contestata violazione non poteva certamente definirsi 'grave', in considerazione sia dell'implicito consenso delle compagne fotografate, desumibile dalle stesse pose dalle medesime assunte".

In particolare, sulla necessaria indicazione della durata, si cita il principio espresso dal TAR Lazio – Sez. III quater – Sent. 27/2/2008 n. 3664: "A prescindere dalle ragioni che hanno giustificato l'adozione di una sanzione disciplinare nei confronti di un alunno e dalla natura "simbolica" della sanzione stessa, è illegittima la sanzione che non indichi la durata della stessa. Il termine di efficacia costituisce requisito essenziale a tutti i provvedimenti di durata, la cui mancata pre-fissazione vizia formalmente e sostanzialmente il provvedimento". Risulteranno pertanto illegittime tutte le sanzioni disciplinari "a tempo indeterminato".

Altro principio guida nell'irrogazione delle sanzioni disciplinari è quello espresso al comma 9 ter, a mente del quale: "Le sanzioni disciplinari di cui al comma 6 e seguenti possono essere irrogate soltanto previa verifica della sussistenza di elementi circostanziati e precisi dai quali si desuma che l'infrazione disciplinare sia stata effettivamente commessa da parte dello studente responsabile".

Degna di nota, in proposito, la già citata sentenza del TAR Puglia – Lecce Sez. II – Sent. 31/7/2007 n. 3039 che ha ritenuto illegittima e ha quindi annullato la sanzione della sospensione dalle lezioni con obbligo di frequenza di un alunno, essendo risultato che questi non era stato sentito personalmente e che gli addebiti non erano stati portati preventivamente a sua conoscenza. La *previa contestazione degli addebiti* risulta infatti necessaria al fine di poter verificare la reale sussistenza dell'infrazione, nonché l'effettiva imputabilità della stessa all'inculpato, delineandone con precisione gli elementi costitutivi, che dovranno essere concreti, precisi e concordanti³, ed individuando in base ad essi la sanzione più adatta al caso di specie.

Altrimenti opinando, si finirebbe col punire sulla base di mere presunzioni o di semplici sospetti.

La sussistenza di elementi costitutivi concreti, precisi e concordanti porta ad analizzare la motivazione del provvedimento e quindi nel caso specifico della sanzione disciplinare.

Appare utile richiamare la sentenza del Consiglio di Stato n. 11222/2023 che ripercorre gli elementi che più caratterizzano la disciplina della motivazione del provvedimento amministrativo, la cui formulazione non è un mero adempimento da parte della pubblica amministrazione, ma se è chiara e intellegibile, costituisce il *presupposto, il fondamento, il baricentro e l'essenza stessa del legittimo esercizio del potere amministrativo*.

³ Si noti che, non a caso, il medesimo principio è adottato nel diritto penale. L'art. 192 c.p.p., infatti, nel sancire le modalità di valutazione delle prove, statuisce che "Il giudice valuta la prova dando conto nella motivazione dei risultati acquisiti e dei criteri adottati. L'esistenza di un fatto non può essere desunta da indizi a meno che questi siano gravi, precisi e concordanti (...)". E così anche nel c.p.c. all'art. 2729 relativo alle presunzioni semplici: "Le presunzioni non stabilite dalla legge sono lasciate alla prudenza del giudice, il quale non deve ammettere che presunzioni gravi, precise e concordanti".

L'art. 3, l. n. 241/1990, prevede l'obbligo, in capo alle pubbliche amministrazioni, di motivare ogni provvedimento amministrativo, "compresi quelli concernenti l'organizzazione amministrativa, lo svolgimento dei pubblici concorsi ed il personale", con l'indicazione dei presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione adottata, in relazione alle risultanze dell'istruttoria.

In particolare, il Consiglio di Stato si sofferma sulla necessità che la motivazione sia chiara e intelligibile.

La motivazione di cui all'art. 3, l. n. 241/1990, deve essere formulata in maniera tale che il privato, attraverso una analisi delle risultanze di diritto e di fatto del procedimento, sia in grado di ricostruire l'iter logico seguito dalla pubblica amministrazione.

Secondo il Consiglio di Stato, "la motivazione è un presidio di legalità sostanziale insostituibile, nemmeno mediante il ragionamento ipotetico che fa salvo, ai sensi dell'art. 21-octies, comma 2, della l. n. 241 del 1990, il provvedimento affetto dai cosiddetti vizi non invalidanti" e quindi l'orientamento prevalente del giudice amministrativo che le garanzie processuali del art. 21-octies non si applicano ai vizi connessi alla motivazione.

Infine, sulla possibilità di emanare un provvedimento amministrativo con una motivazione *per relationem*: occorre che la motivazione dell'atto richiamato sia esaustiva; ancora, l'atto indicato al quale viene fatto riferimento deve essere reso disponibile agli interessati; infine, non vi debbono essere pareri richiamati che siano in contrasto con altri pareri o determinazioni rese all'interno del medesimo provvedimento.

Anche la giustizia amministrativa ha affrontato il tema della carenza o assenza di motivazione nelle sanzioni disciplinari a studentesse e studenti.

Infatti, il TAR Lombardia con la sentenza n. 1418 del 4 giugno 2014 nell'accogliere il ricorso dei genitori ha evidenziato che risulta "fondata la censura di difetto di motivazione sia in relazione alla contestazione di addebito sia quanto alla sanzione disciplinare. Con riferimento alla prima la stessa riferisce genericamente che lo studente "ha assunto comportamenti non consoni al contesto scolastico, in quanto è stato protagonista di un video girato in classe durante il cambio dell'ora". Tale contenuto non assolve all'onere motivazionale né sotto il profilo della descrizione fattuale né quanto all'indicazione delle disposizioni precettive violate. In relazione a tale secondo aspetto non è sufficiente il generico richiamo all'art. 14 del Regolamento d'Istituto, che regola il procedimento disciplinare ed elenca una serie nutrita di comportamenti sanzionati, peraltro, con misure differenti. La contestazione avrebbe dovuto individuare con precisione l'infrazione commessa.

Il difetto di motivazione si è poi perpetuato sia nella deliberazione del Consiglio di Classe del 24 gennaio 2014 con la quale è stata comminata la sanzione dell'allontanamento dalle lezioni sia nella comunicazione della sanzione alla famiglia. La motivazione risulta a fortiori carente quanto alla scelta della sanzione comminata".

Nel medesimo orientamento si colloca il TAR Abruzzo con sentenza n.772 del 10 novembre 2012.

I principi contenuti prevalentemente nel citato art. 4 del D.P.R. 249/1998 resterebbero tuttavia lettera morta se non trovassero applicazione pratica nel procedimento disciplinare. Quest'ultimo, che ricalca il procedimento amministrativo, si compone di quattro fasi:

1. *Fase dell'iniziativa*. Si apre a cura del Dirigente Scolastico allorché questi abbia avuto notizia di episodi che configurano fattispecie previste nel Regolamento di Istituto quali passibili di sanzioni disciplinari. In questa fase occorre prevedere la comunicazione scritta dell'avvio del procedimento da notificare allo studente, se maggiorenne; alla famiglia, se minorenne. In detta comunicazione si dovrà fare esplicito riferimento alla possibilità di depositare memorie, nonché prevedere una convocazione per consentire l'esercizio del diritto di difesa. La notificazione deve essere effettuata in forma scritta, depositando agli atti della scuola gli estremi di notifica.

2. *Fase istruttoria*. Nell'ambito di questa fase il Dirigente Scolastico, affiancato dai docenti coordinatori della classe o da altro docente individuato, raccoglie tutti gli elementi necessari per appurare le dinamiche e le responsabilità dell'evento. In particolare, acquisisce eventuali testimonianze utili di cui redige verbale e le memorie scritte che gli interessati e i controinteressati desiderano far pervenire alla scuola. Convoca altresì il Consiglio di Classe completo di tutte le sue componenti: in detta sede dovranno essere ascoltati gli studenti individuati come responsabili e i relativi esercenti la potestà genitoriale⁴, ai quali dovrà essere precedentemente notificata la data, l'ora, la sede e l'ordine del giorno del Consiglio. Il Consiglio di Classe potrà irrogare la sanzione della sospensione per periodi non superiori a quindici giorni; qualora prevedesse una sanzione di periodi superiori ai quindici giorni dovrà essere convocato, invece, il competente Consiglio di Istituto che adotterà analoga procedura.

In questi termini si esprime anche il disposto di cui al comma 6 dell'art. 4, secondo il quale: "Le sanzioni e i provvedimenti che comportano allontanamento dalle lezioni sono adottati dal consiglio di classe. Le sanzioni che comportano l'allontanamento dalla comunità scolastica superiore a 15 giorni e quelle che implicano l'esclusione dallo scrutinio finale o la non ammissione all'esame di Stato conclusivo del corso di studi sono adottate dal Consiglio di istituto". Della seduta dell'Organo

⁴ Sul coinvolgimento dei genitori nel percorso educativo dei figli a scuola, merita ricordare che nel corso di tutto l'anno essi sono titolari di un diritto di informazione circa l'andamento scolastico dei figli minori. Sul punto si è pronunciato il TAR Puglia – Bari Sez. mista – Sent. 20/9/2007 n. 2227 statuendo che "I colloqui quadrimestrali e l'ora settimanale che ciascun docente riserva agli incontri con i genitori costituiscono strumento per consentire a questi la necessaria informazione ed il conseguente coinvolgimento dei genitori nel percorso educativo e per seguire l'andamento scolastico dei figli". Esistono pertanto appositi strumenti a disposizione dei genitori per "monitorare" il comportamento dei ragazzi a scuola. Se debitamente utilizzati, infatti, i colloqui con i docenti permetteranno ai genitori di venire a conoscenza – nella maggior parte dei casi – con debito anticipo di eventuali "avvisaglie" premonitrici di infrazioni disciplinari, potendo essi stessi tempestivamente intervenire sul piano educativo ed evitare l'irrogazione di sanzioni disciplinari a carico dei propri figli.

Collegiale dovrà, in particolare, essere redatto un verbale analitico e preciso contenente l'individuazione dei presenti, degli assenti e del segretario verbalizzante, firmato dal presidente della seduta e dal segretario stesso. Nell'esposizione della fattispecie occorrerà menzionare con estrema precisione gli atti acquisiti e le testimonianze verbali, nonché inserire la motivazione del provvedimento finale, parti indispensabili per l'emanazione di un provvedimento non impugnabile dal punto di vista dei vizi di legittimità. Occorrerà altresì fare riferimento al percorso logico che ha portato alla determinazione della sanzione e che dovrà risultare coerente con le risultanze dell'istruttoria, al fine di evitare vizi di eccesso di potere.

3. *Fase decisoria.* In base alle risultanze del verbale, l'Organo Collegiale competente emanerà l'atto conclusivo di assoluzione o di erogazione della sanzione. Il provvedimento – come già detto – dovrà contenere le motivazioni che hanno portato alla determinazione dell'eventuale sanzione e che devono racchiudere l'iter logico-giuridico dell'intera fase istruttoria, oltre che i presupposti di fatto e di diritto. Dovrà essere inoltre indicato il termine e l'organo (Organo di Garanzia Interno) davanti al quale impugnare in prima istanza il provvedimento stesso.

4. *Fase integrativa dell'efficacia.* Prevede che il provvedimento sia notificato dal DS per iscritto, con la massima sollecitudine, all'interessato e, se minorenni, agli esercenti la potestà genitoriale. Ad ogni modo la sanzione, affinché sia più efficace sotto il profilo educativo, potrà essere attuata immediatamente dopo la notifica⁵, anche prima che siano scaduti i termini per l'impugnazione.

Sulla correttezza del procedimento disciplinare si richiama l'importanza del ruolo del Dirigente Scolastico e della sua responsabilità nella prevenzione di vizi di natura procedimentale. Infatti, occorre evidenziare l'importanza del procedimento disciplinare nell'irrogazione della sanzione disciplinare e nella sua sostenibilità in un eventuale contenzioso. Per il procedimento disciplinare per studentesse e studenti, ricalcando il procedimento amministrativo, esiste il rischio che possa essere affetto dai medesimi vizi procedimentali, come ha evidenziato la giustizia amministrativa con diverse pronunce.

Il TAR Campania con sentenza n. 3601 del 6 giugno 2024 ha accolto il ricorso e annullato di conseguenza la sanzione, richiamando il fatto che non vi sia stato alcun contraddittorio né formale né informale con i genitori e con lo stesso alunno.

Il Collegio giudicante ha sottolineato che l'azione amministrativa deve conformarsi al principio del contraddittorio poiché quest'ultima incidente su situazioni soggettive fondamentali come quelle su cui impatta un provvedimento scolastico sanzionatorio. Inoltre, l'amministrazione non ha rappresentato ragioni di estrema urgenza e il dialogo con la famiglia e con lo stesso studente non può sanare il *vulnus* alle garanzie partecipative.

Per completezza si richiama il principio, pacificamente applicabile anche a tale tipo di procedimento disciplinare, per cui: "i vizi procedurali possono dar luogo

⁵ La previsione è peraltro coerente con quanto disposto nel Codice di procedura civile all'art. 282 (rubricato "Esecuzione provvisoria") a mente del quale: "La sentenza di primo grado è provvisoriamente esecutiva tra le parti".

a nullità del procedimento, e della conseguente sanzione, solo ove sia dimostrato, dall'interessato, un pregiudizio al concreto esercizio del diritto di difesa, e non di per sé soli" (*Cass. Sez. Lavoro 14069/2019*). Il TAR Lombardia (*sezione staccata di Brescia*) con sentenza n. 679 del 25 agosto 2023 respinge il ricorso dei genitori nonostante i vizi procedurali richiamando proprio tale sentenza della Cassazione.

Tale principio è perfettamente coerente con l'art. 21-octies della legge 241/1990 che introduce un approccio a geometria variabile dell'annullabilità come conseguenza di vizi procedurali connessi all'avvio del procedimento e alla partecipazione del soggetto privato. In particolare, tale articolo esplicita che:

1. È annullabile il provvedimento amministrativo adottato in violazione di legge o viziato da eccesso di potere o da incompetenza.

2. Non è annullabile il provvedimento adottato in violazione di norme sul procedimento o sulla forma degli atti qualora, per la natura vincolata del provvedimento, sia palese che il suo contenuto dispositivo non avrebbe potuto essere diverso da quello in concreto adottato. Il provvedimento amministrativo non è comunque annullabile per mancata comunicazione dell'avvio del procedimento qualora l'amministrazione dimostri in giudizio che il contenuto del provvedimento non avrebbe potuto essere diverso da quello in concreto adottato.

Deve essere precisato che la previsione in questione non rappresenta una sorta di "scorciatoia" per la Pubblica Amministrazione e le istituzioni scolastiche nel caso specifico, le quali non sono certo esonerate dagli obblighi procedurali e formali sanciti dalle norme che disciplinano "l'agire procedimentalizzato", ma ha specificamente valenza processuale.

La disposizione in esame, dunque, non legittima l'istituzione scolastica a non rispettare gli obblighi formali e procedurali vigenti, ma impegna, da un lato, il ricorrente a dar conto del carattere pregiudizievole di una determinata violazione formale o procedurale sulla propria posizione e quindi evidenziandone l'incidenza sulla meritevolezza di tutela della posizione giuridica dedotta in giudizio, dall'altro lato, obbliga il giudice a considerare concretamente i vizi formali e procedurali sollevati in giudizio solo dopo averne valutato l'effettivo rilievo sul contenuto del provvedimento in concreto adottato.

Sull'importanza delle evidenze documentali nel procedimento amministrativo si richiama la sentenza del TAR Puglia n. 919 del 01/06/2022; per il Collegio giudicante, proprio alla luce di tali evidenze documentali (comunicazione di avvio del procedimento e verbale del Consiglio di Classe) risulta provato che il ricorrente sia stato informato del tenore delle contestazioni a lui rivolte e quindi nessun *vulnus* alle sue garanzie partecipative può ritenersi verificato.

Anche il TAR Campania sezione staccata di Salerno con sentenza n. 1774 del 19 luglio 2021 nel respingere il ricorso e in merito alla partecipazione procedimentale sottolinea che: "tale censura non merita accoglimento, atteso che – come risulta dalla documentazione in atti – i genitori dell'alunno sono stati tempestivamente convocati e resi edotti dell'accaduto (cfr. relazione del 7 dicembre 2019 della docente vicaria incaricata quale responsabile della sede succursale) e la madre ha altresì partecipato al Consiglio di Istituto del 10 dicembre 2019, nel quale è stata

deliberata la sanzione, esponendo che ‘si rammarica dell’accaduto ma esclude che il figlio abbia potuto colpire fisicamente il compagno e chiede di tenere conto dei miglioramenti anche disciplinari dello stesso rispetto a periodi precedenti⁰. Per altro verso, il procedimento condotto appare conforme alla disciplina di cui all’art. 4 del DPR 24 giugno 1998, n. 249 laddove al comma 3 stabilisce che ‘nessuno può essere sottoposto a sanzioni disciplinari senza essere stato prima invitato ad esporre le proprie ragioni’, tenuto conto che, come già rappresentato, l’alunno ha avuto la possibilità di esporre le sue ragioni, peraltro non smentendo (se non in parte) i fatti contestati”.

Ancora sui vizi procedimentali, per la precisione sull’assenza di un procedimento disciplinare è stato accolto il ricorso con sentenza del *TAR Toscana n. 2073 del 17 dicembre 2025*. Il Collegio giudicante ha affermato che:

Non vi sono evidenze che l’Amministrazione abbia inteso svolgere un vero e proprio procedimento disciplinare, in quanto non vi è traccia di una completa istruttoria posta in essere e, nemmeno, delle conseguenti valutazioni che il Consiglio di classe ha ritenuto di effettuare sui fatti contestati. Più in generale dal verbale del Consiglio Straordinario dell’-OMISSIS- (ma anche dagli atti successivi) non è possibile ricostruire l’iter logico giuridico seguito dal Consiglio di Classe che, in quella sede, si è limitato a consentire la partecipazione dell’alunno e dei genitori allo stesso Consiglio di classe, acquisendo la confessione dell’alunno sulla partecipazione ad un unico episodio e rinviando la decisione al successivo consiglio del -OMISSIS-. È evidente che, fermo restando la necessità di una completa istruttoria, idonea anche a graduare le singole responsabilità, se l’Amministrazione avesse inteso (e con gli atti sopra citati) instaurare un procedimento disciplinare, avrebbe dovuto deliberare in merito, indicando le ragioni alla base di un’eventuale archiviazione o, ancora, dei motivi circa l’adozione di una sanzione tra quelle previste dal Regolamento di disciplina, allegato al regolamento di istituto. Non solo nessun provvedimento sanzionatorio è stato emanato, ma nemmeno è possibile considerare quale sanzione disciplinare l’attribuzione del cinque in condotta, dal momento che non rientra tra le sanzioni individuate dal regolamento di disciplina dell’istituzione scolastica, circostanza quest’ultima incontestata dall’Amministrazione ora costituita.

6.3.1. Le impugnazioni (anche ai sensi della nota ministeriale prot. n. 3602 del 31 luglio 2008)

a. Le impugnazioni di *primo grado*.

AUTORITÀ	Organo di Garanzia Interno
TERMINE	15 giorni
DECISIONE	10 giorni

Sul punto dispone in maniera molto chiara e puntuale il primo comma dell’art. 5 del citato D.P.R., stabilendo che “Contro le sanzioni disciplinari è ammesso ricorso, da parte di chiunque vi abbia interesse, entro quindici giorni dalla comunicazione della loro irrogazione, ad un apposito organo di garanzia interno alla

scuola, istituito e disciplinato dai regolamenti delle singole istituzioni scolastiche, del quale fa parte almeno un rappresentante eletto dagli studenti nella scuola secondaria superiore e dai genitori nella scuola media, che decide nel termine di dieci giorni. Tale organo, di norma, è composto da un docente designato dal Consiglio di Istituto e, nella scuola secondaria superiore, da un rappresentante eletto dagli studenti e da un rappresentante eletto dai genitori, ovvero, nella scuola secondaria di primo grado da due rappresentanti eletti dai genitori, ed è presieduto dal Dirigente Scolastico”.

È da cogliere nella norma l'esplicito richiamo a quanto previsto nel Regolamento d'istituto, indispensabile riferimento pratico per tutti gli aspetti non espressamente disciplinati in questo comma. In particolare, sarà proprio il Regolamento d'istituto che, nel rispetto dell'autonomia delle singole istituzioni scolastiche, dovrà precisare:

- la composizione dell'organo quanto a numero di membri;
- la durata in carica dell'O.G., le procedure di elezione e subentro dei membri;
- la possibilità di nominare supplenti in caso di incompatibilità (es. qualora faccia parte dell'O.G. lo stesso soggetto che abbia irrogato la sanzione);
- le ipotesi in cui ricorra il dovere di astensione (es. qualora faccia parte dell'O.G. lo studente sanzionato o un suo genitore);
- le modalità di funzionamento dell'Organo quanto a convocazione e validità delle deliberazioni; occorre che venga specificato se debba essere perfetto (le deliberazioni sono cioè valide solo se sono presenti tutti i membri), o se invece possa funzionare solo con i membri effettivamente partecipanti alla seduta;
- le modalità di assunzione delle delibere: anche in questo caso, la regola è l'assunzione a maggioranza con l'attribuzione, in caso di parità, di un maggior peso al voto del Presidente;
- la disciplina dell'astensione dal voto.

Esaminata la procedura nell'ipotesi in cui l'Organo di Garanzia Interno sia effettivamente costituito, come di regola dovrebbe accadere, vale la pena prendere in rassegna anche il caso in cui malauguratamente tale organo venga a mancare. Vale sul punto il richiamo al comma 2 dell'art. 5 che, come rimette all'iniziativa degli studenti o di chiunque vi abbia interesse la facoltà di avanzare richieste in merito all'applicazione del regolamento d'istituto, deve parimenti riconoscere ai medesimi soggetti (studenti ed altri interessati, quali ad esempio i genitori) una facoltà di sollecitare la costituzione dell'Organo di Garanzia Interno, qualora questo non sia stato istituito. Non solo: coerente con tale lettura è anche il successivo comma 3 nella parte in cui, anziché parlare esplicitamente di fase impugnatoria, si riferisce a decisioni su “reclami proposti dagli studenti della scuola secondaria superiore o da chiunque vi abbia interesse, contro le violazioni del presente regolamento, anche contenute nei regolamenti degli istituti”. Ne segue che eventuali reclami degli studenti aventi ad oggetto il regolamento, le violazioni di esso (e tra esse anche la mancata costituzione dell'O.G.I.) e anche la mancanza del regolamento stesso potrebbero essere sottoposti in ultima istanza all'attenzione del “Direttore dell'ufficio scolastico regionale o un Dirigente da questi delegato, tenuto a decidere previo parere vincolante di un organo di garanzia regionale”. Lettu-

ra quest'ultima coerente altresì con il successivo comma 4 che inquadra l'attività istruttoria dell'Organo di garanzia regionale come diretta a "verificare la corretta applicazione della normativa vigente e dei regolamenti".

b. Le impugnazioni di *secondo grado*.

AUTORITÀ	Direttore dell'Ufficio Scolastico Regionale (o Dirigente da questi delegato) previo parere vincolante dell'Organo di Garanzia Regionale
TERMINE	15 giorni
DECISIONE	Previo parere vincolante dell'Organo di Garanzia Regionale da rendere entro 30 giorni prorogabili di ulteriori 15 gg per esigenze istruttorie

Nonostante la formulazione del comma 3 del medesimo art. 5, si deve ritenere che tale disposizione preveda un'ulteriore fase impugnatoria⁶, che consenta di ribaltare la decisione dell'Organo di Garanzia Interno e di sopperire alla sua mancata costituzione o alla sua mancata pronuncia entro i termini (ipotesi quest'ultima da leggersi comunque come "rigetto del ricorso" legittimante la richiesta di un secondo grado di giudizio).

Il comma 3 dell'art. 5 dispone infatti che: "Il Direttore dell'ufficio scolastico regionale, o un dirigente da questi delegato, decide in via definitiva sui reclami proposti dagli studenti della scuola secondaria superiore o da chiunque vi abbia interesse, contro le violazioni del presente regolamento, anche contenute nei regolamenti degli istituti. La decisione è assunta previo parere vincolante di un organo di garanzia regionale composto per la scuola secondaria superiore da due studenti designati dal coordinamento regionale delle consulte provinciali degli studenti, da tre docenti e da un genitore designati nell'ambito della comunità scolastica regionale, e presieduto dal Direttore dell'Ufficio Scolastico Regionale o da un suo delegato. Per la scuola media in luogo degli studenti sono designati altri due genitori"⁷.

La norma non specifica quale sia il termine entro il quale debba essere proposto il ricorso, ma si ritiene che, in analogia con quanto previsto dal comma 1 dell'art. 5, esso sia di 15 giorni dalla comunicazione della decisione dell'Organo di garanzia interno o dallo spirare del termine di decisione ad esso attribuito.

⁶ Trattasi in buona sostanza di un rimedio diretto a valutare la legittimità del provvedimento assunto in materia disciplinare. Esso – come si evince dal tenore letterale della norma – costituirà occasione di verifica del rispetto delle disposizioni contenute nello Statuto sia nell'emanazione del provvedimento oggetto di contestazione sia nell'emanazione del Regolamento d'istituto ad esso presupposto.

⁷ Con riferimento alla designazione dei genitori, nel rispetto dell'autonomia decisionale di ciascun Ufficio Scolastico Regionale, così come si evince dal comma 6 che prevede l'adozione di un "*apposito atto*", è auspicabile che la stessa avvenga nell'ambito dei rappresentanti del Forum Regionale delle Associazioni dei genitori.

Quanto poi al *modus procedendi* il comma 4 dispone che: “L’organo di garanzia regionale, nel verificare la corretta applicazione della normativa e dei regolamenti, svolge la sua attività istruttoria esclusivamente sulla base dell’esame della documentazione acquisita o di eventuali memorie scritte prodotte da chi propone il reclamo o dall’Amministrazione”. Ne segue che non è consentita in ogni caso l’audizione orale del ricorrente o di altri controinteressati.

La disposizione precisa poi al comma 5 che: “Il parere di cui al comma 4 è reso entro il termine perentorio di trenta giorni. In caso di decorrenza del termine senza che sia stato comunicato il parere, o senza che l’organo di cui al comma 3 abbia rappresentato esigenze istruttorie, il direttore dell’Ufficio Scolastico Regionale può decidere indipendentemente dall’acquisizione del parere. Si applica il disposto di cui all’articolo 16, comma 4, della legge 7 agosto 1990, n. 241”.

Il richiamo alla L. 241/1990, sia pur riferito alla specifica questione della possibilità di prescindere dall’acquisizione del parere, costituisce ulteriore conferma dell’applicazione in tutto il procedimento disciplinare dei principi, delle garanzie e degli aspetti procedurali previsti dal procedimento amministrativo in generale. Infatti, il procedimento disciplinare altro non è che uno specifico procedimento amministrativo.

Il comma 6 statuisce, inoltre, che: “Ciascun ufficio scolastico regionale individua, con apposito atto, le modalità più idonee di designazione delle componenti dei docenti e dei genitori all’interno dell’organo di garanzia regionale al fine di garantire un funzionamento costante ed efficiente dello stesso”. Ne segue pertanto una piena discrezionalità nella composizione dell’organo, diretta a garantirne il buon funzionamento.

Il comma 7 prevede infine che “L’organo di garanzia di cui al comma 3 resta in carica per due anni scolastici”.

6.3.2. Il procedimento disciplinare quale specifico procedimento amministrativo disciplinato dalla L. 241/90

Come già chiarito, qualunque procedimento disciplinare non può prescindere da quanto prescritto dalla L. 241/90 la quale, regolando il procedimento amministrativo, costituisce il quadro di riferimento di carattere generale per gli aspetti procedurali dell’azione disciplinare nei confronti degli studenti.

In questa sede prendiamo pertanto in esame le disposizioni della L. 241/90 che trovano immediata applicazione anche nel procedimento disciplinare.

- Criteri di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità, trasparenza e di non aggravamento del procedimento (art. 1);
- le pubbliche amministrazioni hanno di regola il dovere di concludere il procedimento mediante un provvedimento espresso⁸ (art. 2);
- i procedimenti amministrativi devono concludersi entro il termine di 30 giorni e comunque non oltre i 90 giorni (art. 2);

⁸ Si segnala tuttavia che la mancata pronuncia da parte dell’Organo di Garanzia Interno costituisce un’ipotesi di silenzio rifiuto” del ricorso.

- ogni provvedimento amministrativo deve essere motivato con indicazione dei presupposti di fatto e delle ragioni giuridiche (art. 3);
- in ogni atto notificato al destinatario devono essere indicati il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere (art. 3);
- per ciascun tipo di procedimento deve essere individuato il responsabile del procedimento, il cui nominativo deve essere comunicato ai destinatari del provvedimento finale e, a richiesta, a chiunque vi abbia interesse (art. 5);
- ai soggetti destinatari del provvedimento finale e a coloro che per legge debbono intervenire (ad es. i genitori) è altresì comunicato personalmente l'avvio del procedimento (artt. 6 e 7);
- la comunicazione di avvio del procedimento deve contenere l'indicazione dell'amministrazione competente, l'oggetto del procedimento, l'ufficio e la persona responsabile del procedimento (art. 8);
- i diritti dei partecipanti al procedimento sono, in particolare, quello di prendere visione degli atti e presentare memorie scritte e documenti (art. 10);
- è nullo il provvedimento che manca degli elementi essenziali, (*omissis*), nonché negli altri casi espressamente previsti dalla legge (art. 21 septies);
- è annullabile il provvedimento amministrativo adottato in violazione di legge o viziato da eccesso di potere o da incompetenza (art. 21 octies);
- per “diritto di accesso” si intende il diritto degli interessati di prendere visione e di estrarre copia di documenti amministrativi (art. 22);
- per “interessati” si intendono tutti i soggetti privati che abbiano un interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento per il quale è chiesto l'accesso (art. 22).

6.3.3. Sanzioni atipiche e ipotesi di reato

Nel D.P.R. 249/1998 non è ravvisabile un vero e proprio elenco delle possibili sanzioni irrogabili. Nell'art. 4 (dal comma 6 al comma 11) infatti è contenuto un semplice richiamo all'organo competente ad emanare sanzioni e provvedimenti e un riferimento alla sola sanzione per così dire “estrema”, nonché “tipica” dell'allontanamento. In particolare, è operata una distinzione a seconda che l'allontanamento dalla comunità scolastica sia inferiore o superiore ai 15 giorni, con competenza ad irrogarla nel primo caso del Consiglio di Classe e nel secondo del Consiglio di Istituto. Si precisa altresì al comma 7 che: “Il temporaneo allontanamento dello studente dalla comunità scolastica può essere disposto solo in caso di gravi o reiterate infrazioni disciplinari, per periodi non superiori ai quindici giorni”. La norma distingue pertanto tra situazioni meno gravi, in cui durante l'allontanamento è sufficiente conservare un rapporto con lo studente e i genitori, e situazioni più delicate, che spesso richiedono l'intervento nel percorso di recupero educativo anche dei servizi.

In quest'ultima ipotesi – come prevede il successivo comma 10 – “se l'autorità giudiziaria, i servizi sociali o la situazione obiettiva rappresentata dalla famiglia o dallo stesso studente sconsigliano il rientro nella comunità scolastica di appartenenza, allo studente è consentito di iscriversi, anche in corso d'anno, ad altra scuola”.

Particolare attenzione merita poi il caso in cui il comportamento da cui deriva una violazione di carattere disciplinare integri anche una fattispecie di reato. Sul punto dispone il comma 9 statuendo che: “L’allontanamento dello studente dalla comunità scolastica superiore a quindici giorni può essere disposto anche quando siano stati commessi reati che violano la dignità e il rispetto della persona umana o vi sia pericolo per l’incolumità delle persone, nonché in presenza di atti violenti o di aggressione nei confronti del personale scolastico, delle studentesse e degli studenti. In tale caso, la durata dell’allontanamento è commisurata alla gravità del reato ovvero al permanere della situazione di pericolo”.

Il successivo comma 9 bis prende inoltre in esame l’ipotesi di *recidiva* e quella di *atti violenti particolarmente gravi*. Esso dispone che “Con riferimento alle fattispecie di cui al comma precedente, nei casi di recidiva, di atti di violenza grave, o comunque connotati da una particolare gravità tale da ingenerare un elevato allarme sociale, ove non siano esperibili interventi per un reinserimento responsabile e tempestivo dello studente nella comunità durante l’anno scolastico, la sanzione è costituita dall’allontanamento dalla comunità scolastica con l’esclusione dallo scrutinio finale o la non ammissione all’esame di Stato conclusivo del corso di studi o, nei casi meno gravi, dal solo allontanamento fino al termine dell’anno scolastico”.

In merito è degna di nota la pronuncia del *TAR Puglia – Bari Sez. I – Sent. 15/9/2004 n. 4172*, riferita a una fattispecie nella quale due studenti, in attesa della partenza per il programmato viaggio di istruzione ad Atene, erano stati trovati in possesso di una quantità di hashish sufficiente a confezionare da 40 a 60 dosi. Alcuni passaggi della sentenza risultano particolarmente interessanti.

In primis il TAR evidenzia il *rapporto tra l’azione penale e quella disciplinare*, statuendo che: “L’applicazione della sanzione disciplinare non è condizionata dalla c.d. pregiudiziale penale, e cioè dall’accertamento del reato da parte dell’Autorità giudiziaria. Poiché l’azione penale e quella disciplinare perseguono finalità differenti ed autonome, è l’organo disciplinare che deve verificare, nell’ambito delle sue competenze e per le finalità sue proprie, se i fatti verificatisi possano integrare gli estremi del reato”.

La pronuncia riguarda altresì il giudizio di proporzionalità della sanzione rispetto alla condotta (già esaminato) statuendo che sullo stesso “influisce anche lo scandalo che la condotta abbia provocato nella comunità locale e la recidiva dell’alunno”.

Nel caso di specie, ravvisandosi una fattispecie di reato, è applicata la sanzione per così dire più grave dell’allontanamento dalla scuola per un periodo superiore a 15 giorni. In merito, il TAR bene precisa come “Ai fini dell’applicazione di tale sanzione è irrilevante la dedotta insussistenza di una situazione di pericolo (stante nel caso l’avvenuto sequestro della droga da parte dei Carabinieri), poiché l’art. 4 comma 9, del D.P.R. n. 249/1998 contempla due ipotesi alternative tra loro (“o”): l’esistenza di una situazione di pericolo rispetto alla commissione del reato”. L’Organo giudicante precisa che: “Comunque la droga è di per sé un grave pericolo quando viene reperita in ambiente scolastico anche per l’insorgere di effetto emulativo tra i compagni di istituto. La sanzione dell’allontanamento dalla scuola

per un periodo superiore a 15 giorni è una sanzione pur prevista dall'ordinamento (art. 4 comma 9 DPR 24 giugno 1998 n. 249), che non contraddice il principio secondo il quale la scuola deve essere vicina agli studenti più manchevoli, allorché, ricorrendo la gravità del caso, l'allontanamento rimanga l'estremo rimedio atto a far comprendere il disvalore delle azioni commesse".

Sulla tipizzazione dei comportamenti e delle sanzioni si è pronunciato – con estrema chiarezza – il TAR *Puglia – Lecce Sez. II – Sent. 31/7/2007 n. 3039*, già richiamata, che ha così statuito: "Il D.P.R. n. 249/1998 (Statuto delle studentesse e degli studenti) fa obbligo alle istituzioni scolastiche di adottare il regolamento di disciplina degli studenti, al quale è affidato il compito di individuare a) la tipologia e la descrizione dei comportamenti che possono dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari a carico degli studenti delle scuole secondarie superiori; b) la tipologia delle sanzioni disciplinari; c) gli organi scolastici competenti ad irrogare tali sanzioni e il relativo procedimento".

Dal tenore di questa pronuncia emerge che quello che si richiede alle scuole è uno sforzo di tipizzazione di quei comportamenti generali cui ricollegare le sanzioni e non un rinvio generico allo Statuto delle studentesse e degli studenti, che di per sé non contiene fattispecie tipizzate se non nei casi gravissimi.

Venendo poi all'esame di alcune sanzioni per così dire inusuali o atipiche, il TAR *Calabria – Catanzaro Sez. II* nella *Sent. 9/11/2007 n. 1936* prende in esame una "sanzione atipica", sancendone però l'illegittimità. Trattasi del voto in condotta che "non può assumere una valenza sanzionatoria atipica, poiché esso deve essere rapportato alla valutazione complessiva dell'alunno anche all'esito dell'eventuale attribuzione di illeciti disciplinari". L'Organo giudicante precisa, infatti, che: "Il voto negativo in condotta non può costituire esso stesso una sanzione, ma deve presentarsi come la risultante di precedenti misure sanzionatorie, comminate nel rispetto delle garanzie offerte dal procedimento disciplinare".

La citata pronuncia è peraltro in piena coerenza con l'art. 2 del D.L. 137/2008, a mente del quale "in sede di scrutinio intermedio e finale viene valutato il comportamento di ogni studente durante tutto il periodo di permanenza nella sede scolastica"; in congruenza altresì con l'art. 3 del D.5/2009, che all'articolo 3 dispone che "1. Ai fini della valutazione del comportamento dello studente, il Consiglio di Classe tiene conto dell'insieme dei comportamenti posti in essere dallo stesso durante il corso dell'anno. 2. La valutazione espressa in sede di scrutinio intermedio o finale non può riferirsi ad un singolo episodio, ma deve scaturire da un giudizio complessivo di maturazione e di crescita civile e culturale dello studente in ordine all'intero anno scolastico. In particolare, tenuto conto della valenza formativa ed educativa cui deve rispondere l'attribuzione del voto sul comportamento, il Consiglio di Classe tiene in debita evidenza e considerazione i progressi e i miglioramenti realizzati dallo studente nel corso dell'anno", e con il D.P.R. 122/09, art. 7 comma 1-bis "il consiglio di classe, in sede di scrutinio finale, attribuisce il voto di comportamento sulla base dell'intero anno scolastico". È ovvio, altresì, che delle eventuali sanzioni disciplinari il Collegio dei Docenti deve tener conto in sede di definizione dei criteri per l'attribuzione del voto di comportamento.

D'altro canto, va rilevato, come esplicitamente richiamato dal rinnovato art. 4 del D.P.R. 249/1998, che “nessuna infrazione disciplinare connessa al comportamento può influire sulla valutazione del profitto, nessuna infrazione disciplinare connessa al comportamento può influire sulla valutazione degli apprendimenti delle singole discipline. L'infrazione disciplinare influisce sul voto di comportamento”.

Tale modifica è coerente con la pregressa e consolidata giurisprudenza della giustizia amministrativa.

Infatti in tal senso il *Tar Campania con sentenza n. 2577 del 15 maggio 2019* “mentre il voto delle singole materie è volto ad esprimere un giudizio didattico, ossia relativo al processo di apprendimento (e deve essere giustificato e sorretto da una motivazione riferibile all'avvenuta acquisizione delle nozioni previste dai programmi formativi), il voto in condotta, invece, esprime un giudizio più ampio, che investe sia la maturità personale complessiva della persona, sia la sua capacità di interazione con l'ambiente, nonché il grado di inserimento in quel sistema di valori che, sulla base della Carta Costituzionale, sono da considerarsi fondanti della società e del vivere civile (e quindi è espressione di una valutazione ampiamente discrezionale del Consiglio di Classe)”.

Sul rapporto tra i singoli episodi legati a violazioni di carattere disciplinare e la valutazione complessiva del comportamento è interessante richiamare la sentenza del *TAR Emilia Romagna n. 477 del 21 maggio 2015* nella quale secondo il collegio giudicante la gravità di singoli episodi, invero, può sì condizionare il giudizio complessivo circa la condotta dello studente ed eventualmente abbassare in modo significativo il relativo voto, ma resta in ogni caso sempre soggetta ad una valutazione che deve tenere conto della personalità complessiva dell'alunno e del suo generale modo di confrontarsi con insegnanti e compagni, per trarsene conclusioni ben ponderate quanto alla maturità complessiva della persona e alla sua capacità di interazione con l'ambiente (nel medesimo orientamento si colloca la sentenza del *TAR Campania n. 4489 del 30 settembre 2013*).

Appare utile approfondire la questione dell'irrogazione della sanzione della mancata partecipazione alle uscite didattiche (gite scolastiche).

Anche in questo caso assume rilevanza il Regolamento di Istituto per la regolamentazione e la tipizzazione di tale sanzione disciplinare e quindi sulla conseguente legittimità.

Il *TAR Campania con sentenza n. 3884 del 20 maggio 2025*, respingendo il ricorso dei genitori, affronta tale tematica. Si riportano i passaggi più significativi:

I ricorrenti hanno impugnato la nota prot. n. -OMISSIS-, emessa dall'Istituto Comprensivo Statale “A. -OMISSIS- con cui, a seguito di loro specifica richiesta del 05/05/2023, si comunicava l'esclusione del minore -OMISSIS- dal viaggio di istruzione programmato per il periodo 8-11 maggio 2023; hanno chiesto, quindi, accertarsi il diritto del minore a partecipare al viaggio di istruzione e condannarsi l'Amministrazione scolastica al risarcimento, in favore dell'alunno, di tutti i danni subiti e subendi e/o della perdita di chance derivanti dall'ingiusta esclusione di quest'ultimo dal viaggio di istruzione, oltre interessi e rivalutazione monetaria.

Con verbale del 22/03/23, infatti, il Consiglio di Classe constatava che l'alunno era stato destinatario, nel corso dell'anno, di numerose note disciplinari e generiche per le quali il Regolamento di Istituto prevede, appunto, la esclusione dell'alunno dalle gite e dai viaggi di istruzione; il Consiglio di Classe deliberava, conseguentemente, la misura disciplinare oggi impugnata.

Preme, altresì, rilevare che l'art 12.5 del Regolamento di Istituto stabilisce, con specifico riferimento alla Scuola Secondaria, nella sezione dedicata alle sanzioni disciplinari, che gli alunni, ove riportino tre note disciplinati, sono esclusi dalle visite guidate e/ o dai viaggi di istruzione.

Sulla legittimità della sanzione di esclusione dall'uscita didattica (gita scolastica) si veda la *sentenza del TAR Campania del 21 ottobre 2022*.

Capitolo 7

La disciplina scolastica come dispositivo educativo. Valutazione dell'impatto educativo e strumenti di accompagnamento per le scuole¹

La disciplina scolastica rappresenta uno degli ambiti più delicati e al tempo stesso più qualificanti dell'azione educativa esercitata dalle istituzioni scolastiche autonome. Essa non si esaurisce nella dimensione regolativa o sanzionatoria, ma si colloca pienamente all'interno della funzione educativa della scuola, intesa come spazio istituzionale di formazione integrale della persona, di sviluppo delle responsabilità individuali e di costruzione della convivenza democratica.

L'ordinamento scolastico italiano, a partire dal D.P.R. 249/1998 e successive modificazioni, riconosce esplicitamente la finalità educativa delle sanzioni disciplinari – quale finalità fondamentale, costitutiva – sottolineando come gli interventi disciplinari non possano configurarsi come strumenti meramente punitivi, ma anzi devono essere orientati alla responsabilizzazione dello studente, alla riparazione della relazione educativa e alla tutela della comunità scolastica.

Se ogni volta ripensassimo a questa prospettiva normativa, ci sarebbe molto chiaro che la sanzione disciplinare costituisce un dispositivo pedagogico molto complesso, il cui valore educativo non risiede nell'atto in sé, ma nel processo riflessivo, relazionale e formativo che essa è in grado di attivare. Questa impostazione richiede, naturalmente, che le istituzioni scolastiche dispongano non solo di riferimenti normativi chiari, ma anche di strumenti concettuali e operativi che consentano di collocare l'intervento disciplinare all'interno di un quadro pedagogico coerente e di valutarne in modo rigoroso l'effettiva efficacia e ricaduta, anche, ad esempio, nella classe di appartenenza.

7.1. Il contesto regionale e le evidenze emergenti dall'osservazione ispettiva

L'attività di osservazione, consulenza, accompagnamento e supporto alle istituzioni scolastiche svolta a livello regionale evidenzia come la gestione dei procedimenti disciplinari costituisca un ambito ad alta complessità professionale, che interpella e declina simultaneamente dimensioni normative, pedagogiche, organizzative e relazionali.

¹ A cura di Tiziana Catenazzo.

Nella maggior parte dei contesti scolastici, emerge per fortuna una forte consapevolezza della funzione educativa della disciplina, accompagnata tuttavia dalla necessità di disporre di strumenti più strutturati per sostenere la presa in carico collegiale delle situazioni più complicate (e/o complesse) e per documentare in modo rigoroso l'efficacia degli interventi adottati.

In particolare, l'osservazione dei contesti scolastici del Piemonte evidenzia alcune necessità più evidenti e spesso gravi:

- la necessità di rafforzare la pertinenza e coerenza tra la finalità educativa dichiarata e le pratiche disciplinari effettivamente adottate²;
- l'esigenza di sostenere i Consigli di Classe nella lettura pedagogica dei comportamenti disfunzionali e nella progettazione di interventi educativi intenzionali;
- il bisogno di strumenti che consentano di monitorare nel tempo l'evoluzione dei comportamenti e di valutare l'effettiva incidenza educativa delle misure adottate;
- la necessità di rafforzare la dimensione collegiale e professionale dell'intervento disciplinare, superando approcci frammentari o esclusivamente reattivi;
- l'importanza di garantire trasparenza, coerenza e correttezza amministrativa, anche in relazione alla qualità delle relazioni scuola-famiglia.

Tali evidenze confermano come la gestione della disciplina scolastica non possa essere considerata un ambito residuale dell'azione educativa, ma rappresenti, al contrario, un indicatore significativo della qualità pedagogica e organizzativa delle istituzioni scolastiche.

7.2. La disciplina scolastica come oggetto di riflessione professionale e di valutazione educativa

Una delle acquisizioni più rilevanti della ricerca pedagogica contemporanea³ riguarda il riconoscimento della necessità di spostare l'attenzione dalla valutazione

² Questo ha molto a che fare con la chiarezza delle strategie e degli strumenti che intendiamo adottare per la buona riuscita dell'intervento disciplinare ma occorre sempre, sempre, ricordarci di pensare e scrivere con molta chiarezza, anzi tutto. La chiarezza di pensiero e di scrittura è alla base, specialmente a scuola. E risponde allo stesso 'dovere di verità' rincorso dai giudici nelle aule dei tribunali. "Non è possibile pensare con chiarezza se non si è capaci di parlare e scrivere con chiarezza", così John Searle filosofo e teorico del rapporto fra linguaggio e realtà istituzionali.

³ Già John Dewey aveva evidenziato come l'esperienza educativa si configuri come processo riflessivo, nel quale l'individuo attribuisce significato alle conseguenze delle proprie azioni, sviluppando progressivamente forme più mature di giudizio e responsabilità. Allo stesso modo, Piaget ha mostrato come lo sviluppo morale evolva da una fase di eteronomia: dall'obbedienza alla regola esterna a una fase di autonomia, caratterizzata dalla comprensione del valore intrinseco delle norme e dalla loro interiorizzazione consapevole. Successivamente, Lawrence Kohlberg ha ulteriormente chiarito come lo sviluppo morale si realizzi attraverso stadi progressivi, nei quali il passaggio a livelli più avanzati è favorito dall'esperienza di situazioni che sollecitano il confronto tra azione, conseguenze e responsabilità personale (Kohlberg, 1981). In ambito pedagogico contemporaneo, numerosi studi hanno evidenziato come l'efficacia degli interventi disciplinari dipenda dalla loro capacità di attivare processi riflessivi e relazionali, piuttosto che dalla

del comportamento dello studente alla valutazione dell'efficacia dell'azione educativa della scuola.

In questa prospettiva, la sanzione disciplinare non può essere considerata un punto di arrivo, ma deve essere intesa come una fase di un processo educativo più ampio, la cui efficacia deve essere oggetto di osservazione, analisi e valutazione.

Valutare l'impatto formativo di una sanzione disciplinare significa interrogarsi, in termini professionali e pedagogicamente fondati, sulla possibilità/capacità dell'intervento educativo (di ogni singolo intervento educativo, in realtà...) di promuovere nello studente:

- una migliore consapevolezza delle conseguenze delle proprie azioni;
- lo sviluppo di competenze di autoregolazione;
- la graduale interiorizzazione delle regole;
- il miglioramento della qualità delle relazioni.

Al tempo stesso, tale valutazione deve considerare l'impatto reale (positivo o meno) dell'intervento disciplinare sul contesto⁴ classe e sulla comunità scolastica nel suo complesso, in termini di percezione di equità, sicurezza e qualità del clima educativo: in una parola sola, del più ampio "benessere".

Questo approccio implica il riconoscimento della disciplina come oggetto di riflessione professionale e di autovalutazione istituzionale, in coerenza con i principi che regolano il Sistema Nazionale di Valutazione e con la più ampia prospettiva del miglioramento continuo della qualità dell'offerta formativa.

7.3. La strategia regionale dell'Ufficio Scolastico Regionale per il Piemonte: sostenere le istituzioni scolastiche nello sviluppo di pratiche disciplinari educative e valutabili

Alla luce delle evidenze emerse e in coerenza con il quadro normativo e pedagogico di riferimento, si è ritenuto opportuno mettere a disposizione delle istituzioni scolastiche del Piemonte due documenti tra loro complementari, finalizzati a sostenere lo sviluppo di pratiche disciplinari coerenti con la funzione educativa della scuola⁵.

loro intensità o severità (Meirieu, 1991; Mortari, 2003; Cifali, 2005). Parallelamente, la ricerca in ambito psicologico ed educativo ha mostrato come gli interventi disciplinari producano effetti educativi stabili solo se inseriti in un contesto relazionale coerente e accompagnati da processi di riflessione e rielaborazione, mentre approcci esclusivamente punitivi tendono a produrre effetti temporanei e adattivi, senza incidere in modo significativo sulla struttura motivazionale e comportamentale dello studente (Bandura, 1977; Deci e Ryan, 2000).

⁴ Chi definisce il campo da gioco, ha già vinto metà della partita (George Lakoff). Nessuno di noi, persone di scuola, è così ingenuo da pensare che il comportamento di ciascuno non sia in relazione a dinamiche relazionali e condizioni organizzative e culturali definite di volta in volta dal contesto. "Il contesto scolastico è un campo sociale, caratterizzato da relazioni di potere, norme e strutture che influenzano i comportamenti e le traiettorie degli individui" (Bourdieu, sociologia dell'educazione, *La reproduction*, Minuit 1970).

⁵ Le istituzioni scolastiche del Piemonte possono avvalersi dei servizi di supporto e consulenza attivati dall'Ufficio Scolastico Regionale per il Piemonte in materia di inclusione

1. Il primo documento *La valutazione dell'impatto formativo delle sanzioni disciplinari. Documento tecnico per la dirigenza scolastica e modello operativo per i Consigli di Classe* (pp. 107-118), fornisce un modello operativo strutturato per la valutazione dell'impatto formativo delle sanzioni disciplinari, offrendo alle istituzioni scolastiche uno strumento concreto per documentare, analizzare e monitorare l'efficacia degli interventi educativi adottati.

2. Il secondo documento *Oltre la sanzione. Quando la scuola interviene in relazione a comportamenti disfunzionali degli studenti a scuola* (pp. 119-135), propone una riflessione pedagogica e sistemica sul significato educativo della sanzione disciplinare, collocandola all'interno di una prospettiva che riconosce nella disciplina non uno strumento di controllo, ma un dispositivo educativo orientato alla crescita, alla responsabilizzazione e all'inclusione. Nel contesto della riflessione pedagogico-sistemica, questo documento rappresenta uno strumento di analisi multidimensionale che consente di individuare le aree di forza e gli ambiti di miglioramento nella gestione collegiale del comportamento disfunzionale, elemento centrale nella definizione delle sanzioni disciplinari.

I due documenti non devono essere intesi come strumenti prescrittivi: al contrario, come possibili dispositivi di supporto per la riflessione professionale, il confronto fra i colleghi, lo sviluppo della qualità educativa delle pratiche (ad esempio in relazione alle famiglie) nel più ampio rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche. È chiaro che tali strumenti traggono origine da una forte semplificazione della bibliografia più autorevole e, a noi tutti, ben nota⁶.

scolastica e per la gestione delle situazioni educative complesse. In particolare, sono attivi i Consulenti regionali per l'inclusione (nota USR Piemonte n. 6832/2023), i Gruppi di lavoro regionali e territoriali, nonché le azioni di accompagnamento e consulenza promosse dall'USR per il Piemonte, finalizzate a sostenere le scuole nella progettazione educativa, nella gestione dei comportamenti disfunzionali e nello sviluppo di pratiche inclusive coerenti con il quadro normativo vigente. Le istituzioni scolastiche possono rivolgersi ai referenti per l'inclusione degli Ambiti territoriali di competenza per richiedere consulenza, supporto alla progettazione educativa e accompagnamento nelle situazioni che richiedano un approfondimento specialistico.; altri riferimenti sono sicuramente i CTS (Centri Territoriali di Supporto); il GLIR Piemonte; l'Organo di garanzia regionale. Materiali, riferimenti e indicazioni operative sono disponibili nella sezione dedicata del sito dell'USR Piemonte: <https://istruzioneepiemonte.it/inclusione>. Per richieste di consulenza o accompagnamento è attivo il canale dedicato: inclusione@istruzioneepiemonte.it. Il presente documento si inserisce nell'ambito delle azioni di accompagnamento alle istituzioni scolastiche promosse dall'USR Piemonte. Chi scrive opera, nell'esercizio delle funzioni di Dirigente Tecnica, con specifico incarico relativo all'area dell'inclusione scolastica.

⁶ Per le nostre biblioteche private o, ancor meglio, per quelle scolastiche, allo scaffale riservato alla disciplina e alle analisi del comportamento, essenziali i testi di Dewey, J. (1938). *Experience and Education*. New York: Macmillan; Piaget, J. (1932). *Il giudizio morale nel fanciullo*. Firenze: Giunti; Kohlberg, L. (1981). *Essays on Moral Development*. San Francisco: Harper & Row; Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs: Prentice Hall; Deci, E.L., Ryan, R.M. (2000). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum; Meirieu, P. (1991). *Imparare, sì, ma come?* Milano: FrancoAngeli; Mortari, L. (2003). *Apprendere dall'esperienza*. Roma: Carocci; Cifali, M. (2005). *Il legame educativo*. Milano: Cortina.

7.4. Finalità dell'iniziativa

La pubblicazione dei documenti allegati si inserisce in una più ampia strategia di accompagnamento delle istituzioni scolastiche del Piemonte, finalizzata a:

- rafforzare la coerenza pedagogica delle pratiche disciplinari;
- sostenere la professionalità dei Dirigenti Scolastici (specie se al loro primo anno) e dei Consigli di Classe (specie se costituiti da un buon numero di colleghi con pochi anni di esperienza a scuola) nella gestione delle situazioni educative complesse;
- promuovere una cultura professionale orientata alla riflessione, alla responsabilità educativa e alla valutazione dell'impatto delle azioni intraprese;
- favorire lo sviluppo di pratiche educative intenzionali, collegiali e documentate.

7.5. La funzione ispettiva come presidio della qualità educativa

In conclusione, all'interno dell'ampio quadro fin qui delineato, un brevissimo paragrafo lo merita anche la funzione tecnica e ispettiva: non solo esercizio di mero e freddo "controllo" formale, ma figura di sistema, orientata a sostenere le scuole nello sviluppo di pratiche sempre più consapevoli, coerenti e fondate e al rafforzare il legame e la coerenza tra i principi normativi, le prassi educative e le finalità formative della scuola. Promuovere strumenti che ci consentano di valutare l'impatto educativo delle sanzioni disciplinari, serve a rafforzare la qualità professionale di ogni intervento e a sostenere la riflessività delle istituzioni scolastiche. È in tal modo che la funzione tecnico-ispettiva contribuisce alla promozione di una scuola attenta alla qualità dei processi educativi, capace di riflettere criticamente sulle proprie pratiche e sviluppare interventi fondati su evidenze pedagogiche e valutative. Persino l'adozione di provvedimenti disciplinari può rivelarsi azione utilissima a sostenere lo sviluppo di scuole sempre più attente alla qualità, all'inclusione e alla centralità dei processi di apprendimento e di crescita degli studenti⁷.

⁷ Il D.M. 21 febbraio 2022, n. 41, definisce e aggiorna le modalità di esercizio della funzione tecnico-ispettiva e attribuisce al Dirigente tecnico un ruolo di raccordo tra l'Amministrazione e le istituzioni scolastiche, contribuendo allo sviluppo della qualità del sistema educativo e al sostegno dell'autonomia scolastica e il rafforzamento di una scuola "attenta, inclusiva, al servizio della persona, impegnata a prendere in carico le fragilità e a ridurre divari sociali, culturali, economici".

Modello operativo: *La valutazione dell'impatto formativo delle sanzioni disciplinari.*

*Documento tecnico per la dirigenza scolastica e modello operativo per i Consigli di Classe*¹

PARTE I

Quadro normativo e pedagogico

Premessa

La sanzione disciplinare, all'interno dell'ordinamento scolastico italiano, trova legittimazione esclusivamente nella sua finalità educativa e nella sua capacità di incidere positivamente sul processo di crescita dello studente.

Ne deriva che ogni istituzione scolastica è chiamata non solo a irrogare eventuali provvedimenti disciplinari nel rispetto delle procedure, ma anche a valutarne l'efficacia educativa, verificando se abbiano effettivamente prodotto un cambiamento comportamentale, relazionale e valoriale.

Il presente documento intende fornire:

- un inquadramento pedagogico del tema;
- uno strumento strutturato di monitoraggio dell'impatto formativo delle sanzioni disciplinari.

Fondamenti pedagogici della sanzione formativa

La sanzione disciplinare, per essere coerente con la funzione istituzionale della scuola, deve collocarsi all'interno di una cornice pedagogica chiara, fondata su teorie educative, psicologiche e relazionali consolidate. La disciplina scolastica non coincide con il controllo del comportamento, ma con l'educazione alla responsabilità, alla convivenza democratica e all'interiorizzazione delle regole.

Nella prospettiva pedagogica contemporanea, la regola non è un limite imposto dall'esterno, ma uno strumento che consente la convivenza e la tutela reciproca dei diritti. La violazione della regola deve implicare, quindi, un evento educativo, poiché rende visibile il conflitto che può manifestarsi tra l'impulso individuale e la responsabilità sociale.

¹ A cura di Tiziana Catenazzo e Claudia Valli.

La sanzione formativa ha quindi lo scopo di:

- rendere consapevole lo studente del significato della regola;
- evidenziare il nesso tra comportamento e conseguenze;
- favorire il passaggio da etero-regolazione ad autoregolazione.

La finalità è il progressivo sviluppo del controllo interno del comportamento e non la mera obbedienza esterna.

Inoltre, affinché la sanzione produca apprendimento in termini comportamentali, lo studente deve poter riconoscere la propria responsabilità personale. La semplice sanzione, priva di elaborazione, rischia di interrompere il processo educativo anziché rafforzarlo.

Le ricerche in ambito psicologico evidenziano che il cambiamento comportamentale è più stabile quando il soggetto percepisce la conseguenza delle sue azioni come equa e comprende pienamente l'impatto che la stessa azione ha avuto sugli altri. Una sanzione percepita come arbitraria o sproporzionata genera invece meccanismi difensivi (negazione, minimizzazione, attribuzione esterna della colpa) che ostacolano la crescita.

L'importanza della riparazione del danno come passaggio trasformativo è sottolineata molto bene dalla pedagogia della responsabilità. Riparare significa innanzitutto riconoscere il danno arrecato, quindi ricostruire la relazione compromessa, infine, ristabilire l'equilibrio nella comunità. Le pratiche riparative (attività utili alla scuola, restituzione pubblica, mediazione) attivano processi empatici e favoriscono l'interiorizzazione del valore della norma.

Per facilitare la valenza formativa della sanzione, si suggerisce di guidare lo studente in un processo riflessivo che gli consenta di analizzare il proprio comportamento, riconoscere le emozioni coinvolte, individuare alternative comportamentali da mettere in atto e, infine, formulare impegni concreti. In assenza di tale rielaborazione, la sanzione rimane evento esterno e non produce apprendimento significativo.

Un ulteriore aspetto evidenziato dalla letteratura pedagogica è che l'efficacia della sanzione dipende dalla continuità dell'intervento educativo. Dopo l'irrogazione della misura è necessario monitorare il comportamento nel tempo, sostenere lo studente nel reinserimento ed evitare etichettature stigmatizzanti. Il rischio che si corre, infatti, è la cristallizzazione dell'identità deviante ("studente problematico"), che può indurre dinamiche negative (la "profezia che si autoavvera", ad esempio).

È chiaro quindi che una sanzione comminata, ad esempio, rispetto a comportamenti non adeguati può, dunque, essere considerata efficace quando si osservano una riduzione stabile della recidiva, un miglioramento generalizzato nei diversi contesti disciplinari, il riconoscimento esplicito dell'errore con atteggiamenti riparativi spontanei e una maggiore capacità di autocontrollo. Un cambiamento esclusivamente temporaneo, fondato sulla paura della punizione, non configura un esito formativo pieno, ma solo un adattamento contingente.

Il principio di finalità educativa impone che il Consiglio di Classe tenga in adeguata considerazione la situazione personale dello studente.

L'ordinamento scolastico italiano, attraverso la normativa sull'inclusione (L. 104/1992, L. 170/2010, D.Lgs. 66/2017 e successive modifiche, Linee guida sui BES), riconosce che i comportamenti possono essere influenzati da condizioni neuroevolutive, emotive o relazionali.

In presenza di situazioni particolari, quali diagnosi di ADHD (Disturbo da Deficit di Attenzione/Iperattività), DOP (Disturbo Oppositivo-Provocatorio), disturbi del neurosviluppo, situazioni di fragilità emotiva documentata, condizioni certificate ai sensi della L. 104/1992, la valutazione disciplinare deve essere particolarmente attenta al nesso tra comportamento e condizione personale.

Il comportamento scorretto, in tali situazioni, non deve essere automaticamente imputabile a volontà trasgressiva. In alcuni casi, esso può essere espressione di difficoltà di autoregolazione, impulsività, scarsa inibizione comportamentale o deficit nelle funzioni esecutive. Sanzionare ripetutamente uno studente per condotte direttamente riconducibili alla sua condizione clinica, senza aver prima adottato strategie educative e organizzative adeguate, innanzitutto, viola il principio di personalizzazione dell'intervento educativo, inoltre può configurare una forma indiretta di discriminazione, aggravando il disagio e rafforzando il comportamento problema e rischia di compromettere la relazione educativa.

In tali situazioni, il Consiglio di Classe è chiamato a verificare:

- se l'organizzazione didattica sia stata adeguatamente adattata e siano state effettivamente attuate le misure previste nel PEI o nel PDP, nel caso siano presenti;
- se siano stati predisposti strumenti di autoregolazione e supporto;
- se il comportamento sia volontario o prevalentemente espressivo di una difficoltà funzionale.

In presenza di PEI o PDP, la valutazione dell'impatto dialoga con le misure educative previste e la sanzione resta possibile qualora il comportamento ecceda la sfera della difficoltà clinica e incida in modo grave sui diritti altrui; tuttavia, essa deve essere calibrata, motivata in modo rafforzato e accompagnata da un piano educativo specifico.

Il principio guida è che la disciplina non può sostituirsi alla progettazione educativa personalizzata.

La necessità della valutazione della qualità e dell'efficacia della sanzione

Da quanto detto, si rende necessario darsi degli strumenti per verificare l'effettiva efficacia della sanzione dal punto di vista educativo. Si passa dal valutare lo studente, a valutare l'efficacia dell'azione educativa della scuola.

Per impatto formativo della sanzione disciplinare si intende, quindi, la variazione osservabile, documentabile e comparabile del comportamento dello studente

successivamente all'irrogazione della sanzione, rispetto a una situazione di partenza (baseline) definita in modo oggettivo.

L'impatto non coincide, infatti, con una generica percezione di miglioramento, ma consiste in una differenza misurabile tra il "prima" e il "dopo", rilevata attraverso indicatori condivisi dal Consiglio di Classe.

La valutazione dell'impatto richiede, pertanto, due momenti metodologicamente distinti:

1. la definizione esplicita della baseline (quadro comportamentale pre-sanzione);
2. l'osservazione comparativa nel periodo post-sanzione, mediante gli stessi indicatori utilizzati per la rilevazione iniziale.

La baseline rappresenta la fotografia del comportamento dello studente nel periodo immediatamente precedente la sanzione. Essa deve essere costruita su dati oggettivi, documentati e verbalizzabili, evitando giudizi generici (es. "si comporta male", "è spesso distratto").

Il Consiglio di Classe può assumere come riferimento:

- numero di note disciplinari negli ultimi 30 giorni;
- numero di episodi formalmente segnalati (es. ultimi 10 eventi critici);
- frequenza settimanale dei comportamenti problema;
- tipologia ricorrente delle infrazioni (disturbo della lezione, offese, aggressività, mancato rispetto delle consegne, ecc.);
- eventuali relazioni scritte dei docenti;
- presenza di richiami verbali reiterati documentati nei registri.

È opportuno, inoltre, che la baseline venga esplicitata nel verbale del Consiglio di Classe che irroga la sanzione, che sia indicato con chiarezza l'arco temporale considerato (es. "ultimi 30 giorni", "periodo settembre-ottobre", "primo periodo didattico",...) e che si distinguano i comportamenti occasionali dai comportamenti sistematici. La verbalizzazione della baseline costituisce elemento di correttezza amministrativa, trasparenza decisionale e tutela dell'istituzione in caso di eventuale contenzioso.

La valutazione dell'impatto deve basarsi su indicatori osservabili, misurabili e confrontabili nel tempo, quali, per esempio, la riduzione della recidiva, l'aumento della conformità alle regole, il miglioramento delle relazioni, l'assunzione esplicita di responsabilità, la stabilità del cambiamento, la generalizzazione del comportamento corretto in diversi contesti disciplinari.

Infine, ma non in ordine di importanza, occorre tenere presente che valutare l'impatto solo sul singolo studente rischia di essere riduttivo: la sanzione ha quasi sempre una ricaduta sistemica sul gruppo classe, in termini di percezione di equità, sicurezza, fiducia nell'adulto e qualità del clima relazionale. Il Consiglio di Classe deve dimostrare di aver considerato il bilanciamento tra la funzione educativa della sanzione, la tutela del gruppo classe e la sicurezza e la serenità dell'ambiente di apprendimento.

PARTE II

Modello operativo per i Consigli di Classe

Si propone un modello operativo, ad uso dei Consigli di Classe, per valutare l'efficacia dell'azione educativa della sanzione disciplinare.

La presente procedura di valutazione dell'impatto delle sanzioni si colloca in attuazione del sistema disciplinare previsto dal Regolamento d'Istituto, adottato ai sensi del D.P.R. 249/1998 e del D.P.R. 275/1999. Inoltre, essa costituisce uno strumento applicativo dei principi contenuti nel Patto educativo di corresponsabilità, che riconosce nella disciplina scolastica non una funzione meramente sanzionatoria, bensì un momento educativo orientato alla responsabilizzazione dello studente, alla tutela del diritto allo studio e alla salvaguardia della comunità scolastica. La valutazione dell'impatto della sanzione garantisce, infatti, coerenza tra provvedimento disciplinare e finalità educativa dichiarata nel Regolamento d'Istituto, rafforzando la dimensione di corresponsabilità tra scuola, famiglia e studente.

Inoltre, in una prospettiva sistemica, la presente procedura si integra molto bene con il Piano Triennale dell'Offerta Formativa (PTOF), quale espressione dell'identità culturale ed educativa della scuola, con il Rapporto di Autovalutazione (RAV), in relazione agli indicatori di clima scolastico e gestione della classe e con il Piano di Miglioramento, quale strumento di sviluppo della qualità organizzativa e didattica dell'Istituto.

La formalizzazione della valutazione di impatto rappresenta, pertanto, una pratica di responsabilità professionale e amministrativa, coerente con i principi di trasparenza, proporzionalità, personalizzazione e inclusione che regolano l'azione educativa della scuola autonoma. La scheda non ha, dunque, natura sanzionatoria ulteriore, ma rappresenta uno strumento di riflessione professionale e di garanzia di coerenza educativa, volto a documentare l'efficacia dell'azione disciplinare nell'ottica della responsabilizzazione, della riparazione e del miglioramento del clima scolastico.

La scheda consente di:

- definire in modo oggettivo la situazione di partenza (baseline);
- rilevare indicatori osservabili nel periodo successivo alla sanzione;
- formulare una valutazione comparativa motivata;
- orientare eventuali interventi educativi successivi.

La compilazione deve avvenire in sede di Consiglio di Classe, in quanto espressione di valutazione collegiale. Qualora la redazione materiale sia affidata al Coordinatore di Classe, il contenuto deve essere necessariamente condiviso, discusso e validato durante il Consiglio di Classe, con verbalizzazione agli atti.

La presente procedura costituisce, pertanto, attuazione concreta del paradigma della comunità educante delineato dal D.P.R. 134/2025, integrando il sistema disciplinare interno con una logica di accompagnamento, monitoraggio e miglioramento continuo delle pratiche educative.

112 Scheda di valutazione dell'impatto formativo della sanzione disciplinare²

Istituto: _____
Classe: _____
Studente/studentessa: _____
Tipo di sanzione: _____
Data irrogazione: _____

SEZIONE 1 – ANALISI DEL CONTESTO GENERATIVO (IL “PRIMA”)

Il Consiglio di Classe analizza il contesto relazionale e organizzativo nel quale si è verificato il comportamento oggetto di sanzione.

Si rileva la presenza di:

- ☐ Dinamiche conflittuali nel gruppo classe
- ☐ Episodi precedenti correlati
- ☐ Fattori di tensione relazionale
- ☐ Segnali di disagio non precedentemente intercettati
- ☐ Situazione episodica isolata
- ☐ Altro: _____

Il comportamento appare:

- ☐ Inserito in una dinamica relazionale e di contesto più ampia
- ☐ Connesso a difficoltà personali evidenziate
- ☐ Non prevedibile rispetto al quadro precedente

Frequenza media dei comportamenti problematici:

- ☐ Occasionale (1 episodio isolato)
- ☐ Ricorrente (1-2 episodi a settimana)
- ☐ Frequente (quasi quotidiano)
- ☐ Sistemático (quotidiano con elevata intensità)

² La compilazione avviene in sede di Consiglio di Classe e costituisce atto di riflessione/valutazione collegiale. Se pure la redazione materiale venisse affidata al solo Coordinatore/coordinatrice, il contenuto sarà comunque discusso, condiviso e validato dal Consiglio. La presente scheda è infatti un possibile strumento di riflessione professionale condivisa e di garanzia di coerenza educativa, per verificare se la sanzione abbia effettivamente prodotto responsabilizzazione, riparazione e miglioramento del clima scolastico.

Periodo considerato:

- ☐ Ultimi 30 giorni³
- ☐ Ultimi episodi formalizzati
- ☐ Altro: _____

Numero note disciplinari: _____

Numero episodi gravi formalizzati: _____

Frequenza dei comportamenti non corretti:

- ☐ Occasionale
- ☐ Ricorrente
- ☐ Frequente
- ☐ Sistemático

Tipologia prevalente:

- ☐ Disturbo della lezione
- ☐ Mancato rispetto regole
- ☐ Offese verbali
- ☐ Aggressività
- ☐ Rifiuto consegne
- ☐ Altro: _____

Gravità media:

- ☐ Bassa
- ☐ Media
- ☐ Alta

Il Consiglio di Classe rileva che, nel periodo precedente la sanzione, il clima della classe era caratterizzato da:

Percezione di sicurezza relazionale:

- ☐ Elevata
- ☐ Adeguata
- ☐ Fragile
- ☐ Compromessa

³ È chiaro che il termine è puramente indicativo. Si ritiene che, considerando un periodo precedente più ampio, verificando il ripetersi di condotte non adeguate nel corso di più mesi, i Consigli di Classe avrebbero potuto adottare interventi di altro tipo (per contenere, correggere e sostenere) e non sanzionatorio. Ogni indicatore e descrittore qui suggerito va calato nell'ambito di valutazioni pertinenti al contesto e alle finalità condivise dai docenti.

Livello di collaborazione tra pari⁴:

- ☐ Molto adeguato
- ☐ Generalmente positivo
- ☐ Discontinuo
- ☐ Conflittuale

Percezione di equità e autorevolezza dell'adulto/figure di riferimento in genere:

- ☐ Elevata fiducia
- ☐ Fiducia sufficiente
- ☐ Fiducia parziale
- ☐ Fiducia compromessa

Descrizione sintetica del clima pre-sanzione:

SEZIONE 3 – VALUTAZIONE PROSPETTICA DEL PROVVEDIMENTO (EX ANTE)

Al momento dell'irrogazione, il Consiglio di Classe ha ritenuto che la sanzione potesse:

- ☐ Favorire l'assunzione di responsabilità
- ☐ Interrompere una dinamica negativa
- ☐ Ripristinare equilibrio relazionale
- ☐ Costituire segnale educativo per il gruppo
- ☐ Rafforzare la credibilità delle regole
- ☐ Altro: _____

Motivazione della scelta in relazione agli esiti attesi:

La sanzione è risultata proporzionata alla gravità dell'infrazione?

- ☐ Sì pienamente
- ☐ In parte
- ☐ No

È stata adeguatamente motivata allo studente?

- ☐ Sì
- ☐ Parzialmente
- ☐ No

⁴ Come richiamato in premessa, le dinamiche tra pari costituiscono un fattore strutturante del clima di classe (Lewin, 1951; Bronfenbrenner, 1979). L'influenza reciproca e l'apprendimento osservativo rendono gli studenti agenti attivi nella regolazione del contesto (Bandura, 1977). Nei processi di inclusione, i pari possono assumere ruoli di sostegno e difesa, contribuendo a contrastare dinamiche escludenti (Salmivalli et al., 1996; Olweus, 1993).

Sono stati previsti momenti strutturati di riflessione?

- ☐ Colloquio individuale
- ☐ Coinvolgimento famiglia
- ☐ Attività scritta riflessiva
- ☐ Attività riparativa
- ☐ Nessuna azione ulteriore

SEZIONE 4 – INDICATORI DI CAMBIAMENTO (IL “DOPO”)

Periodo di osservazione successivo:

- ☐ 30 giorni (almeno)
- ☐ 60 giorni
- ☐ 90 giorni
- ☐ Altro: _____

I comportamenti⁵:

	1	2	3	4	5
Comportamenti positivi	☐	☐	☐	☐	☐
Rispetto regole	☐	☐	☐	☐	☐
Relazione con docenti	☐	☐	☐	☐	☐
Relazione con pari	☐	☐	☐	☐	☐
Assunzione responsabilità	☐	☐	☐	☐	☐
Autoregolazione	☐	☐	☐	☐	☐

Scala 1-5, dove 1 = Non presente e 5 = Presente stabilmente

SEZIONE 5 – CONSAPEVOLEZZA E RIELABORAZIONE

Lo/a studente/studentessa ha dimostrato di:

- ☐ Comprendere la gravità
- ☐ Riconoscere responsabilità
- ☐ Attivare condotte riparative
- ☐ Minimizzare
- ☐ Attribuire responsabilità ad altri

Evidenze osservate: _____

⁵ Evidenze da osservazioni sistematiche condotte dei docenti e rilevate attraverso i feedback ricevuti dalla famiglia e da eventuali figure di riferimento dello studente, come anche (su questo si insiste volutamente) dai pari.

SEZIONE 6 – RECIDIVA E GENERALIZZAZIONE

Nel periodo osservato:

- ☐ Nessuna recidiva
- ☐ Episodi isolati
- ☐ Recidiva frequente

Il miglioramento ha riguardato tutte le discipline?

- ☐ Sì
- ☐ Parzialmente
- ☐ No

SEZIONE 7 – IMPATTO SUL CLIMA DI CLASSE

Percezione sicurezza relazionale:

- ☐ Rafforzata
- ☐ Invariata
- ☐ Peggiorata

Collaborazione tra pari:

- ☐ Rafforzata
- ☐ Invariata
- ☐ Peggiorata

Percezione di equità e autorevolezza positiva dell'adulto/figure di riferimento:

- ☐ Rafforzata
- ☐ Invariata
- ☐ Compromessa

La sanzione ha contribuito a:

- ☐ Rafforzare coerenza educativa del CdC
- ☐ Chiarire regole condivise
- ☐ Consolidare autorevolezza positivo delle figure adulte di riferimento
- ☐ Migliorare fiducia nella giustizia scolastica
- ☐ Non produrre effetti significativi

SEZIONE 8 – VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELL'IMPATTO FORMATIVO

- ☐ Impatto formativo significativo
- ☐ Impatto parziale
- ☐ Impatto debole
- ☐ Nessun impatto
- ☐ Impatto controproducente

Motivazione collegiale: _____

SEZIONE 9 – RICOMPOSIZIONE EDUCATIVA

La restituzione deve evidenziare riconoscimento del comportamento; consapevolezza del danno riflessione personale; impegno concreto per il futuro⁶.

- ☐ Restituzione scritta
- ☐ Intervento orale
- ☐ Incontro con famiglia
- ☐ Attività riparativa pubblica
- ☐ Non necessaria

SEZIONE 10 – RICOMPOSIZIONE EDUCATIVA ED EVENTUALE RESTITUZIONE PUBBLICA⁷

In coerenza con il principio di finalità educativa e riparativa della sanzione, il Consiglio di Classe può prevedere un momento di ricomposizione pubblica, finalizzato al ripristino della fiducia e della relazione educativa.

Tale momento può assumere le seguenti forme:

- ☐ Restituzione scritta dello studente condivisa con il Consiglio di Classe e la famiglia
- ☐ Breve intervento orale dello studente davanti alla classe
- ☐ Incontro di ricomposizione con docenti e genitori
- ☐ Attività riparativa documentata e presentata alla comunità scolastica
- ☐ Nessuna ricomposizione ritenuta necessaria

La restituzione deve contenere:

- riconoscimento del comportamento tenuto;
- consapevolezza del danno arrecato;
- riflessione personale sull'accaduto;
- impegno concreto per il futuro.

SEZIONE 11 – DECISIONI EDUCATIVE CONSEGUENTI

Il Consiglio di Classe ritiene opportuno:

- ☐ Monitoraggio ordinario

⁶ La eventuale ricomposizione pubblica non ha mai natura umiliante né stigmatizzante (in tal caso tradirebbe le finalità finora espresse), ma anzi educativa e responsabilizzante. Deve avvenire in un contesto tutelato, proporzionato all'età e alla gravità del fatto e solo previo consenso informato della famiglia. In caso di fragilità della classe, è preferibile optare per forme riparative non espositive e modalità protette (es. incontro di ricomposizione mediato, in piccolo gruppo). Le pratiche riparative, in linea con la giustizia riparativa educativa (Howard Zehr), consentono la ricomposizione del legame relazionale e la reintegrazione nella comunità.

⁷ La ricomposizione pubblica non ha mai natura umiliante né stigmatizzante (in tal caso tradirebbe le finalità finora espresse), ma anzi educativa e responsabilizzante. Deve avvenire in un contesto tutelato, proporzionato all'età e alla gravità del fatto e solo previo consenso informato della famiglia. In caso di fragilità della classe, è preferibile optare per forme riparative non espositive e modalità protette (es. incontro di ricomposizione mediato, in piccolo gruppo).

- ☐ Contratto educativo personalizzato
- ☐ Mediazione
- ☐ Supporto psicopedagogico
- ☐ Convocazione famiglia
- ☐ Revisione del sistema sanzionatorio/Regolamento d'Istituto

Data del Consiglio di Classe: _____

Firma Coordinatore: _____

Firma Dirigente _____

Nota conclusiva (eventuale).

Capitolo 8

*Oltre la sanzione. Quando la scuola interviene in relazione ai comportamenti disfunzionali degli studenti a scuola*¹

Immaginate una scuola dove ogni momento critico diventi un'opportunità educativa profonda. Una scuola in cui la sanzione disciplinare non rappresenti la fine, ma l'inizio di un percorso trasformativo che coinvolge studente, famiglia e comunità educante in un processo condiviso di consapevolezza e cambiamento.

È questa la prospettiva che sostiene il presente documento: un contributo che vuol essere vivo, operativo, con focus pedagogico, atto a ripensare il nostro approccio alla disciplina. Uno strumento che, in ottica di sanzione disciplinare, faciliti la transizione completa dalla logica punitiva alla prospettiva sistemica, dalla reazione isolata all'intervento integrato, dalla sanzione fine a sé alla leva di prevenzione e di benessere.

La sanzione come porta verso il cambiamento

La sanzione disciplinare, infatti, rappresenta spesso l'ultimo atto di una narrazione complessa. Al contrario, adottando la prospettiva qui proposta, può diventare il primo capitolo di una storia diversa: una storia in cui si sceglie di trasformare il momento critico in un'occasione di ascolto, di analisi sistemica e di progettazione condivisa, consentendo alla specifica sanzione di perdere la natura punitiva per acquisire, finalmente, un significato profondamente formativo.

Ogni comportamento disfunzionale racconta, infatti, una storia di bisogni, di strategie non sempre "a segno", di fatiche evolutive che chiedono di essere comprese prima ancora che giudicate. E tale predisposizione (è bene disambiguare questo aspetto con forza) non implica l'abolizione di regole, il negare le conseguenze o una sorta di permissivismo *tout court*. Anzi, rappresenta un approccio sostanziale e costruttivo, premessa fondamentale per riuscire a costruire intorno alla sanzione un ecosistema educativo che accompagni lo studente verso una consapevolezza autentica e un cambiamento duraturo².

¹ A cura di Alessandra Bonora.

² Il paradosso educativo: la sanzione, se ben pensata e accompagnata, non chiude una storia ma apre un percorso. Non è il sigillo di un fallimento, ma l'invito a riscrivere un capitolo. La vera disciplina non reprime – educa, accompagna, include.

Si tratta di un assetto operativo che, per essere attendibile ed efficace, richiede *coerenza pedagogica e una visione condivisa* da parte di tutti gli attori della comunità educante. Richiede che la dirigenza, i docenti, la famiglia e lo studente stesso siano coinvolti in un processo che valorizza la responsabilità senza tuttavia trascurare la cura. Solo così la sanzione può cessare di essere considerata un atto isolato per diventare, al contrario, tassello di un autentico progetto educativo.

Dal perché al come: comprendere il comportamento³

Quando osserviamo un comportamento disfunzionale in classe, la nostra prima reazione è spesso quella di volerlo fermare, correggerlo, sanzionarlo. Ciò è naturale: è un comportamento che disturba, mette in difficoltà, crea tensione. Ma se ci fermiamo un attimo, se riusciamo a sospendere il giudizio e a guardare con occhi diversi, possiamo scoprire qualcosa di importante: quel comportamento, per quanto disfunzionale possa apparire, ha sempre un senso, un significato. La psicologia comportamentale ha sottolineato questo aspetto con chiarezza: ogni azione umana è finalizzata, orientata verso uno scopo.

Il comportamento disadattivo non fa eccezione; lo studente che interrompe continuamente la lezione, che si alza dal banco, che risponde in modo provocatorio, comunica, risponde a un bisogno, “cerca qualcosa”: forse attenzione, forse di evitare un compito che sente troppo difficile, forse di comunicare un disagio che non riesce a esprimere a parole, forse di affermare la propria identità in un contesto in cui non si sente in grado (o capace) di farlo. Ecco che il comportamento diventa il linguaggio, il modo di dire “io ci sono”, “ho bisogno”, “sono in difficoltà”. Ne discende, dunque, che comprendere la/le funzione/i dei comportamenti diventa un’azione centrale nel processo di soluzione del problema (o meglio, all’interno della parte di processo che compete alla scuola). È importante ribadire che comprendere non corrisponde a giustificare tutto, né rinunciare a porre dei limiti. Significa, invece, riconoscere che dietro ogni comportamento c’è uno studente con bisogni, emozioni e difficoltà. E che solo comprendendo quel bisogno possiamo intervenire in modo efficace. In altri termini, implica una competenza che rientra di default nella cassetta degli attrezzi di noi educatori; ossia, la capacità di conoscere autenticamente ciascun alunno.

La prospettiva sistemico-relazionale, inoltre, così come elaborata dal Gruppo di Palo Alto e approfondita nella *Pragmatica della Comunicazione Umana* di Watzlawick, Beavin e Jackson, ci ricorda che ogni comportamento va contestualizzato. Ogni azione, cioè, si inserisce in una rete di relazioni, scambi e significati condivisi.

³ La *psicologia cognitivo-comportamentale* – con autori come Skinner, Bandura e le più recenti elaborazioni sull’analisi funzionale del comportamento – ha finalmente chiarito che ogni comportamento è mosso da uno scopo e mantenuto da rinforzi e contingenze ambientali. Il *Gruppo di Palo Alto* e la *Pragmatica della Comunicazione Umana* evidenziano come il comportamento sia sempre contestuale, inserito in un sistema di scambi comunicativi in cui ogni elemento influenza e viene influenzato dagli altri.

Ne consegue che ogni comportamento dello studente non è solo “suo”, ma partecipa a un sistema, a una danza relazionale in cui insegnanti, compagni, famiglia, contesto giocano un ruolo attivo.

La possibilità di fare ordine nel groviglio dei comportamenti e nel trovare una linea di significato (e poi di azione) verosimile e sufficientemente attendibile risiede, dunque, nell’approccio funzionale ai comportamenti disadattivi, basato sulla ricerca dei rinforzi (ciò che mantiene il comportamento attivo nel tempo), ovvero degli antecedenti – ciò che accade prima – e delle conseguenze – ciò che accade dopo. Se, ad esempio, ogni volta che uno studente si comporta in modo provocatorio ottiene l’attenzione dell’insegnante e dei compagni, quel comportamento si ritiene rinforzato, anche se l’attenzione è negativa. Parimenti, se evitare un compito difficile porta sempre a non doverlo affrontare, dal punto di vista dello studente, l’evitamento diventa una strategia vincente. È chiaro che, abbracciando quest’ottica, modificare il contesto diventa fondamentale, lavorando proprio sulle condizioni che rendono quel comportamento necessario per lo studente. Concretamente, significa chiedersi: cosa posso cambiare nell’ambiente, nelle mie risposte, nelle mie proposte didattiche, nelle dinamiche di classe, perché quello studente non abbia più bisogno di quel comportamento per ottenere ciò di cui necessita?

In definitiva, lavorare sul comportamento in modo funzionale implica il riconoscere la complessità di ogni alunno, andare oltre il sintomo e costruire insieme – insegnanti, studenti, famiglie – percorsi di crescita. All’interno di tale cornice di senso, la sanzione disciplinare si inserisce in modo naturale come parte di un piano educativo integrato che prevede strategie coordinate tra tutti gli adulti di riferimento, ruoli chiari e condivisi, un monitoraggio costante dell’evoluzione della situazione e la possibilità di aggiustare la rotta quando necessario.

I veri obiettivi della sanzione disciplinare

Secondo l’ottica adottata, è importante che la scelta e la “progettazione” della sanzione, per funzionare meglio, siano guidate da obiettivi espliciti, condivisi e orientati al bene dello studente e della comunità scolastica.

Tra gli obiettivi primari – la cui adozione consente di concepire la sanzione disciplinare come punto di svolta trasformativo (piuttosto che come punto fermo) – si evidenziano *in primis*:

1. *Proteggere il clima educativo*: la sanzione tutela lo spazio di apprendimento di tutti, ristabilendo confini chiari e relazioni rispettose in classe;
2. *Sviluppare consapevolezza*: lo studente comprende l’impatto delle proprie azioni e sviluppa competenze per scelte più funzionali;
3. *Riparare le relazioni*: costruire percorsi di riconciliazione e ricostruzione del legame educativo compromesso;
4. *Prevenire la recidiva*: attraverso l’analisi funzionale e l’intervento integrato, ridurre la probabilità che il comportamento si ripeta.

Dagli obiettivi esplicitati, si evince chiaramente la centralità del ruolo svolto dal Consiglio di Classe/team docente; la presa in carico integrata, tuttavia, sottolinea la paritetica rilevanza del ruolo della Dirigenza, della famiglia e dello stesso studente.

Il Dirigente Scolastico, in questa prospettiva, gioca un ruolo a tutto tondo: agisce certamente come garante della correttezza delle procedure disciplinari e, al contempo, presiede l'intero processo educativo. È il suo presidio che determina la qualità complessiva dell'intervento disciplinare e la sua reale efficacia educativa, non solo sul piano formale, ma soprattutto su quello sostanziale.

In sintesi:

- *Garanzia normativa e procedurale*: assicura il rispetto scrupoloso delle norme, la corretta applicazione dei regolamenti, la proporzionalità della sanzione e verifica che ogni passaggio formale sia documentato e trasparente;
- *Coordinamento azione collegiale*: promuove e supervisiona la presa in carico da parte del team docente, assicurandosi che l'intervento sia realmente condiviso e coerente, e facilita gli spazi di confronto e di decisione collegiale;
- *Presidio della qualità relazionale*: monitora la qualità della comunicazione con le famiglie, interviene nelle situazioni di conflitto, garantisce che ogni interazione sia improntata al rispetto e alla collaborazione educativa;
- *Promozione della cultura preventiva*: non si limita alla gestione delle emergenze, ma promuove formazione, strumenti operativi e prassi condivise per prevenire i comportamenti disfunzionali e costruire un clima scolastico positivo.

L'importanza della presa in carico collegiale

Come anticipato, il team docente rappresenta il cuore operativo dell'intervento disciplinare. È proprio grazie all'assunzione, da parte del team, di una reale *responsabilità condivisa della gestione* del comportamento disfunzionale, che la sanzione ha l'opportunità di acquistare coerenza, sostenibilità ed efficacia educativa. La frammentazione degli approcci, al contrario, è generatrice di *inefficacia complessiva*.

Da un punto di vista operativo, il metodo di lavoro consta di alcuni passaggi fondamentali che, se rispettati e gestiti con la dovuta cura, rappresentano una delle chiavi di volta più incisive nel processo di presa in carico da un punto di vista scolastico. I passi sono i seguenti:

1. *Descrittiva*: raccolta sistematica di dati comportamentali oggettivi per costruire la *baseline*, con attenzione agli antecedenti e alle conseguenze, così come precedentemente sottolineato;
2. *Comprensione funzionale*: il team verifica se le strategie siano coordinate e comprende quale bisogno o funzione sostiene il comportamento disfunzionale;
3. *Progettazione mirata*: definizione di un piano condiviso che includa la sanzione come parte di un intervento integrato;
4. *Monitoraggio sistematico*: osservazione continuativa dei risultati nel tempo, con possibilità di modifiche qualora i dati non confermino l'efficacia.

In sintesi, è in questa circolarità tra osservazione, intervento e valutazione che si gioca la possibilità di riuscita (o almeno, di contenimento).

In piena coerenza con quanto sinora illustrato, si pone il *Protocollo Regionale per la prevenzione e gestione dei comportamenti disfunzionali a scuola*⁴, nato nel 2024 specificamente per dotare le scuole di una cornice procedurale capace di orientare l'azione del team docente quando ci si trova di fronte a comportamenti che mettono alla prova il clima e le relazioni.

Rispetto al tema in oggetto, uno degli aspetti più significativi del Protocollo è che incide radicalmente sul modo in cui guardiamo alle sanzioni disciplinari, poiché consente l'introduzione di una continuità metodologica che fa della sanzione un vero e proprio strumento del percorso educativo, del cammino che si snoda tra un prima, un durante e un dopo.

– *Prima della sanzione*: gli strumenti del Protocollo permettono di raccogliere dati oggettivi che costituiscono la baseline, ossia il punto di partenza necessario per valutare poi l'efficacia dell'intervento disciplinare.

– *Durante e dopo la sanzione*: una volta avviato l'intervento disciplinare, il lavoro continua. Anzi, è proprio in questa fase che la continuità metodologica mostra tutto il suo valore. Gli strumenti del Protocollo sono così utilizzati per monitorare l'evoluzione del comportamento, poiché sarà il confronto tra la baseline e le rilevazioni successive che permetterà di valutare se:

- La frequenza del comportamento problematico sia diminuita;
- La gravità delle manifestazioni si sia ridotta;
- Siano emersi comportamenti alternativi più funzionali;
- Il clima relazionale in classe sia migliorato;
- Lo studente manifesti maggiore consapevolezza.

I vantaggi insiti nel metodo di lavoro proposto nel Protocollo, come si può inferire, sono dunque molti. Ed è vantaggioso sottolinearlo, perché esiste una tentazione, comprensibile, di vivere questi strumenti come un adempimento burocratico che si aggiunge ai molti già presenti nella vita scolastica. Sarebbe un fraintendimento: la continuità metodologica proposta dal Protocollo è, in realtà, ciò che distingue un intervento educativo intenzionale, fondato e valutabile da una reazione emotiva o da un atto formale.

La famiglia come partner del percorso disciplinare⁵

Dopo aver esplorato le dimensioni del Protocollo regionale che orientano il lavoro intra-scolastico, è naturale rivolgere lo sguardo verso l'esterno, verso quell'alleato fondamentale che può fare davvero la differenza: la famiglia.

⁴ Il Protocollo è stato pubblicato dall'Ufficio Scolastico Regionale per il Piemonte nel primo volume della presente collana *I Quaderni operativi dell'Ufficio Scolastico Regionale per il Piemonte* (2024) e sul sito dell'USR.

⁵ L'approccio qui proposto si nutre di due tradizioni scientifiche complementari: la *psicologia sistemico-relazionale*, che pone al centro il sistema familiare e le dinamiche comunicative come

Quando un comportamento viene sanzionato, infatti, la scuola non agisce in isolamento, ma si muove all'interno di un sistema relazionale più ampio. Ed è proprio in questo spazio di connessione che si gioca la possibilità di costruire un *fronte educativo unico e unito*, capace di sostenere lo studente nel proprio percorso di crescita e di cambiamento.

L'efficacia educativa di una sanzione dipende in misura determinante dalla qualità della comunicazione e della mediazione con la famiglia e ciò non è un dettaglio marginale: le medesime misure disciplinari possono, infatti, produrre esiti completamente diversi a seconda di come vengono comunicate. Una comunicazione frettolosa o puramente burocratica, ad esempio, rischia con grande probabilità di innescare reazioni difensive, incomprensioni e rotture relazionali che vanificano qualsiasi intento educativo, mentre una comunicazione preparata con cura, caratterizzata da ascolto, linguaggio descrittivo, apertura al dialogo e costruzione paziente di obiettivi condivisi, ha il potere di trasformare radicalmente la dinamica relazionale. È così che *ogni interazione può rappresentare un'opportunità per costruire – o compromettere! – la relazione educativa*. La costruzione (e il mantenimento) dell'alleanza scuola-famiglia resta dunque prioritaria, richiedendo investimento di tempo, molta preparazione e una disponibilità all'ascolto. È un qualcosa che *non si improvvisa, ma si progetta* con la stessa cura con cui si progetta una lezione o un percorso di apprendimento. La consapevolezza, in fondo, che la famiglia figuri come una compagna di percorso, da ingaggiare come *parte della soluzione*, può contribuire a cambiare effettivamente il modo con cui si approccia la famiglia nei momenti critici.

L'autovalutazione dello studente sanzionato

Dopo aver considerato il ruolo del Dirigente nella gestione del processo disciplinare, dopo aver esplorato come il team docente possa lavorare in modo coeso e consapevole, e dopo aver riflettuto sull'importanza di coinvolgere la famiglia come partner educativo, è logico che ora ci si soffermi su chi, in fondo, è il vero protagonista.

L'autovalutazione rappresenta, in questo campo, uno strumento straordinariamente efficace proprio perché ribalta la logica punitiva. Non si tratta, infatti, di costringere ad ammettere una colpa, né di aggiungere un ulteriore fardello formale alla sanzione già decisa, quanto di creare uno *spazio protetto, intimo e rispettoso* in cui lo studente possa fermarsi, guardare indietro a ciò che è accaduto, dare un nome alle proprie emozioni, riconoscere l'effetto delle proprie azioni sugli altri e immaginare con concretezza come avrebbe potuto agire diversamente. Quando

elementi fondamentali per comprendere e modificare i comportamenti, e la *psicologia strategica* di derivazione americana, che offre strumenti operativi concreti per strutturare interventi comunicativi efficaci orientati al cambiamento. Entrambe le prospettive convergono nel riconoscere che il cambiamento individuale non può prescindere dalla qualità delle relazioni e della comunicazione nel sistema in cui la persona è inserita.

parliamo di autovalutazione in ambito disciplinare, ci riferiamo dunque a un atto profondamente educativo, che si inserisce nel solco della pedagogia attiva e della psicologia umanistica. È, in fondo, un momento in cui diciamo allo studente: “*La tua voce conta*”.

Tale approccio, per inciso, è particolarmente rilevante per quegli alunni che vivono situazioni di fragilità: lo strumento proposto stimola, infatti, la *metacognizione* ed è *accessibile a tutti e a tutte*. Non utilizza un linguaggio tecnico, non mette lo studente all’angolo, non obbliga a dire ciò che gli adulti vogliono sentire. Invita, al contrario, a esplorare con calma il proprio vissuto, attraverso domande aperte che stimolano la riflessione senza imporre una risposta “giusta”. Ciò che interessa è dare voce allo studente attraverso l’autovalutazione poiché questa attitudine testimonia il fatto di credere davvero nella capacità di cambiare e di apprendere dall’esperienza.

126 Scheda di autovalutazione per lo studente

Questa scheda è per te. Non ci sono risposte giuste o sbagliate. Ti chiediamo solo di essere onesto/a con te stesso/a. Puoi scrivere poco, anche solo una parola. Se vuoi, puoi disegnare invece di scrivere. Un adulto di fiducia può aiutarti, nel caso avessi necessità, a capire le domande.

Oltre la sanzione

Il tuo nome: _____

Data: _____

COSA È SUCCESSO

1. Prova a raccontare con le tue parole cosa è successo:

2. Dove eravamo:

- ☐ In aula
- ☐ In corridoio
- ☐ In palestra/laboratorio
- ☐ Durante la ricreazione/intervallo
- ☐ Altro: _____

3. C'era qualcosa che mi aveva fatto arrabbiare/stare male *prima* che succedesse?

- ☐ Sì ☐ Cosa? _____
- ☐ No
- ☐ Non lo so

COME MI SONO SENTITO/A

4. In quel momento mi sentivo (puoi scegliere più di una risposta):

- ☐ Arrabbiato/a
- ☐ Spaventato/a
- ☐ Triste
- ☐ Stanco/a
- ☐ Solo/a
- ☐ Non capito/a
- ☐ Annoiato/a
- ☐ Altro: _____

5. Adesso come mi sento?

- ☐ Mi dispiace
- ☐ Sono ancora arrabbiato/a

- ☐ Mi sento in imbarazzo
- ☐ Sono confuso/a
- ☐ Sto meglio
- ☐ Altro: _____

L'EFFETTO SUGLI ALTRI

6. Secondo te, come si sono sentiti gli altri dopo quello che è successo? (compagni, insegnante...)

- ☐ Male / feriti
- ☐ Spaventati
- ☐ Arrabbiati
- ☐ Disturbati
- ☐ Non ci ho pensato
- ☐ Non lo so

7. C'è qualcuno a cui vorresti dire qualcosa (scusarsi, spiegare, chiarire)?

- ☐ Sì ☐ Chi? _____
- ☐ No
- ☐ Non sono ancora pronto/a

LA PROSSIMA VOLTA

8. Se quella situazione si ripetesse, cosa potresti fare di diverso?

9. C'è qualcosa che gli adulti a scuola potrebbero fare per aiutarti in quei momenti difficili?

UNA COSA SU DI TE

8. Scrivi o disegna *una* cosa buona che sai fare bene o che ti riesce.

La scheda di autovalutazione, come evidenziato, è uno *strumento pedagogico*. Il suo valore risiede nel processo che attiva – la riflessione, l'articolazione delle emozioni, la proiezione verso alternative comportamentali – più che nel prodotto scritto che ne deriva. Per questo, è fondamentale che l'adulto che la propone lo faccia con una postura autentica di ascolto e apertura, così come precedentemente argomentato.

– *Quando proporla*: almeno 24 ore dopo l'episodio critico, quando le emozioni più intense si sono attenuate; mai nell'immediatezza della sanzione o in un momento di forte tensione emotiva.

– *Come proporla*: in un contesto riservato, con un adulto di fiducia (non necessariamente il docente coinvolto nell'episodio), come un'opportunità.

– *Adattamenti per studenti con BES/DSA/disturbi comportamentali*: per studenti con certificazione, la scheda può essere proposta oralmente, con supporto visivo, con immagini al posto delle parole o suddivisa in più momenti. L'adulto può leggere le domande ad alta voce e trascrivere le risposte.

– *Come utilizzare le risposte*: le risposte alimentano il colloquio successivo con lo studente, la progettazione dell'intervento del team docente e la comunicazione con la famiglia.

Il rientro nel gruppo classe

Uno degli aspetti più delicati (e spesso trascurati) dell'intero processo disciplinare è il momento del rientro dello studente nel gruppo classe dopo la sanzione. Non è un passaggio automatico né neutro: richiede *cura, preparazione e intenzionalità* da parte di tutti gli attori coinvolti, poiché un rientro mal gestito può vanificare tutto il lavoro educativo precedente.

Come educatori, siamo di fronte sia a un gruppo classe che ha vissuto un'assenza, una rottura, forse una tensione, sia a uno studente che, rientrando, porta con sé un vissuto molto intenso.

Il nostro compito primario è rendere il rientro un'esperienza di inclusione. E ciò non significa ignorare ciò che è accaduto o fingere che tutto sia normale, ma riconoscere esplicitamente la crescita avvenuta, confermare (rinforzandoli) gli aspetti positivi, ristabilire relazioni su basi nuove e più solide, comunicare chiaramente allo studente – e al gruppo – che l'appartenenza alla comunità classe *non è mai stata in discussione*, dato che la *sanzione ha riguardato un comportamento, non la persona*. Quest'ultima disposizione risulta particolarmente calzante per gli studenti con disturbi comportamentali certificati, che spesso hanno già una storia di esclusioni, etichette e aspettative ribassate. Per loro, un rientro accompagnato con attenzione può davvero rappresentare un'esperienza riparativa profonda.

La classe come comunità accogliente: il ruolo del gruppo

Quando parliamo di rientro dopo una sanzione disciplinare, spesso ci concentriamo esclusivamente sullo studente che ha vissuto l'esperienza, ma in realtà stiamo guardando solo una parte di un quadro molto più ampio e complesso. Il gruppo classe, infatti, non è semplicemente un insieme di individui che condividono lo stesso spazio: è un *sistema relazionale vivo*, dotato di una propria "personalità emergente"⁶ che si trasforma continuamente sulla base di ciò che accade al suo interno. Ogni episodio significativo – e una sanzione disciplinare lo è senza dubbio – attraversa questo sistema, lo interroga, lo modifica nelle sue dinamiche sottili e nei suoi equilibri invisibili.

Ecco perché il rientro inclusivo non può essere pensato come un evento che riguarda solo chi ha vissuto la sanzione, ma deve essere concepito come un'opportunità di crescita per l'intero gruppo dei pari. E qui sta il punto cruciale: non si tratta affatto di fare "il processo" allo studente davanti alla classe, né tantomeno di usare il gruppo come strumento di pressione sociale o di giudizio morale. Si tratta, al contrario, di accompagnare il gruppo in un percorso che consenta di sviluppare *competenze di accoglienza, di comprensione e di resilienza collettiva* che si riveleranno preziose non solo nel contesto scolastico.

In fondo, quando una classe impara ad accogliere chi ritorna dopo un errore, sta imparando qualcosa di forte, ossia che *l'errore non cancella l'appartenenza*. È, questo, un apprendimento collettivo che passa attraverso il corpo, le emozioni, i gesti quotidiani: uno sguardo accogliente, un posto lasciato libero nel banco, un invito a partecipare. Sono questi piccoli atti concreti che costruiscono, giorno dopo giorno, una cultura di classe basata sulla fiducia reciproca.

Valutare l'impatto educativo della sanzione: una proposta integrata

Dopo aver esplorato il problema da prospettive diverse – quella del team docente, della dirigenza, della famiglia e dello studente stesso – risulta evidente che valutare l'efficacia di una sanzione disciplinare equivale ad andare oltre la semplice osservazione della cessazione del comportamento. Ciò che si propone, invece, è un'analisi che tenga insieme diversi livelli: il presidio della dirigenza, l'operatività quotidiana del team, la qualità del dialogo con la famiglia e – punto prioritario – la capacità dello studente di dare senso a quanto accaduto e di ritrovare il proprio posto nel gruppo.

⁶ La nozione di "personalità emergente" del gruppo si radica nella teoria dei sistemi di Gregory Bateson, che concepisce le relazioni come contesti generativi di significato. Kurt Lewin, padre della psicologia sociale, evidenzia come il gruppo sia più della somma delle parti e come le dinamiche di campo influenzino il comportamento individuale. La prospettiva sistemico-relazionale sottolinea l'interdipendenza tra membri e l'importanza dei processi di co-costruzione del cambiamento.

Lo strumento che segue è dunque progettato per supportare una valutazione multidimensionale, per riflettere criticamente sull'intero processo educativo attivato intorno alla sanzione.

Per restare in linea con la prospettiva proposta, la compilazione s'intende collegiale su basi documentabili: verbali, griglie di osservazione, comunicazioni scritte, schede di autovalutazione dello studente. Lo strumento va poi condiviso con il DS al termine di ogni ciclo di intervento significativo.

Nel momento in cui i diversi attori riescono a lavorare in sinergia, si affaccia la possibilità concreta di dar vita, tutti insieme, a uno spazio riflessivo e lucido che porta a riconoscere punti di forza e aree di miglioramento nella presa in carico e un ulteriore aspetto basilare, ovvero che ogni intervento disciplinare nasce da un intreccio singolare di intenzioni, emozioni e contesti. Questa consapevolezza è per noi, ambito Scuola, un'occasione (impegnativa quanto significativa) per rimarcare con forza – e altrettanto ottimismo – sia il senso del nostro ruolo educativo, sia la nostra parte di responsabilità nell'accompagnare la crescita di bambini e di ragazzi.

Scheda per valutare l’impatto educativo della sanzione

Scala di valutazione per tutte le sezioni:
1 = Non presente o non applicato; 2 = Applicato in modo sporadico; 3 = Applicato parzialmente; 4 = Applicato in modo diffuso; 5 = Pienamente consolidato e monitorato.

SEZIONE A – PRESIDIO DEL DIRIGENTE SCOLASTICO

Valuta il ruolo del Dirigente nel garantire correttezza procedurale, coordinamento e qualità educativa.

INDICATORE	1	2	3	4	5
Rispetto della normativa e proporzionalità della sanzione	☐	☐	☐	☐	☐
Coordinamento collegiale del team docente	☐	☐	☐	☐	☐
Qualità della comunicazione con la famiglia	☐	☐	☐	☐	☐
Promozione degli strumenti di osservazione e analisi	☐	☐	☐	☐	☐
Monitoraggio dell’intervento nel tempo	☐	☐	☐	☐	☐
Documentazione e trasparenza del processo	☐	☐	☐	☐	☐

SEZIONE B – PRESA IN CARICO DEL TEAM DOCENTE

Valuta la coerenza, sistematicità e integrazione dell’azione del Consiglio di Classe.

INDICATORE	1	2	3	4	5
Osservazione sistematica del comportamento	☐	☐	☐	☐	☐
Analisi funzionale e comprensione dei bisogni	☐	☐	☐	☐	☐
Coerenza dei messaggi educativi	☐	☐	☐	☐	☐
Pianificazione condivisa dell’intervento	☐	☐	☐	☐	☐
Monitoraggio e comunicazione interna	☐	☐	☐	☐	☐
Gestione del rientro inclusivo in classe	☐	☐	☐	☐	☐

Valuta la qualità della relazione scuola-famiglia nel percorso disciplinare.

Oltre la sanzione

INDICATORE	1	2	3	4	5
Preparazione dell'incontro con obiettivi chiari	☐	☐	☐	☐	☐
Qualità dell'ascolto e gestione delle tensioni	☐	☐	☐	☐	☐
Uso di linguaggio descrittivo e non giudicante	☐	☐	☐	☐	☐
Costruzione di obiettivi condivisi	☐	☐	☐	☐	☐
Follow-up e monitoraggio post-incontro	☐	☐	☐	☐	☐

SEZIONE D – AUTOVALUTAZIONE E RIENTRO INCLUSIVO

Valuta il coinvolgimento dello studente e la qualità del rientro nel gruppo classe.

INDICATORE	1	2	3	4	5
Proposta adeguata della scheda di autovalutazione	☐	☐	☐	☐	☐
Possibilità di espressione adeguata allo studente	☐	☐	☐	☐	☐
Uso delle risposte per adattare l'intervento	☐	☐	☐	☐	☐
Preparazione del rientro in classe	☐	☐	☐	☐	☐
Supporto al gruppo classe	☐	☐	☐	☐	☐
Verifica dell'integrazione post-rientro	☐	☐	☐	☐	☐

La valutazione dell'impatto formativo delle sanzioni disciplinari. Un possibile modello di valutazione

Il presente contributo propone un modello di valutazione dell'impatto formativo delle sanzioni disciplinari: la sanzione disciplinare scolastica viene riletta come dispositivo educativo, oltre che, naturalmente, provvedimento amministrativo. *Valutare* la ricaduta – educativa, relazionale e sociale – di una sanzione significa non solo monitorare il cambiamento, l'evoluzione, del comportamento dello studente, ma riflettere sulla qualità degli interventi professionali del Consiglio di Classe e sulla maturità organizzativa dell'intera istituzione scolastica. L'art. 4 del D.P.R. 249/1998 stabilisce – lo ribadiamo – che i provvedimenti disciplinari hanno finalità educativa e mirano al rafforzamento del senso di responsabilità oltre che al ripristino dei rapporti più equilibrati e corretti all'interno delle mura scolastiche. La sanzione, dunque, non trova la sua legittimazione nella mera funzione repressiva (o di contenimento), ma nella reale capacità di incidere positivamente sul percorso di crescita dello studente e sul contesto di cui è parte.

Da ciò deriva evidentemente una conseguenza enorme per la dirigenza scolastica: non è sufficiente che la sanzione sia *formalmente* corretta; essa deve essere sostanzialmente efficace (produrre effetti, ricadute) sul piano formativo. Un buon modello per aiutarci a valutare l'impatto della sanzione disciplinare ci orienterà nel passare dalla semplice irrogazione del provvedimento alla verifica della qualità effettiva delle azioni educative e amministrative realizzata a scuola.

I fondamenti pedagogici della disciplina a scuola

La regolamentazione disciplinare a scuola non coincide con il mero "controllo" del comportamento, ma con l'educazione alla responsabilità⁷. La sanzione è formativa ed efficace *solo se e* quando rende esplicito il significato della regola; quando evidenzia in modo chiarissimo il nesso tra comportamento (il *prima*) e le conseguenze (il *dopo*), promuovendo quindi l'assunzione di pratiche riflessive condivise; quando favorisce prassi riparative efficaci e, magari, non gratuite.

La definizione condivisa e formale delle finità reali, concrete⁸, degli interventi disciplinari a scuola e la valutazione comparativa costituisce elemento di legittimità sostanziale del provvedimento disciplinare, rendendo verificabile il rispetto della finalità educativa sancita dallo Statuto delle studentesse e degli studenti. Perché una sanzione sproporzionata o priva di riflessione educativa rischia di configurare vizio di eccesso di potere e compromettere la tenuta relazionale del contesto scolastico⁹.

⁷ Per un ripasso veloce (manuali alla mano) recuperiamo qui John Dewey, per il quale l'esperienza diventa formativa solo quando è oggetto di riflessione (il che sta a dire che una sanzione non accompagnata da rielaborazione resta un evento; una sanzione compresa, al contrario, può trasformarsi in apprendimento). Émile Durkheim attribuiva alla disciplina una funzione morale: non imposizione arbitraria, ma costruzione del legame sociale (la regola tutela la convivenza e rende possibile l'esercizio dei diritti). Secondo Lawrence Kohlberg, lo sviluppo morale richiede il passaggio da eteroregolazione ad autoregolazione: il rispetto della norma deve diventare scelta autonoma e consapevole.

⁸ Non, quindi, una generica convinzione, in perfetta buona fede, che 'comunque sia, gli farà bene' ma anzi: *la sanzione sarà utile a ottenere cosa esattamente? che trasformazioni mi aspetto che consegua? quali consapevolezze nello studente mi prefiggo di ottenere?*

⁹ Una casistica particolare riguarda la personalizzazione e l'adattamento ragionevole, nel caso in cui la sanzione intervenga a correggere il comportamento di uno studente o studentessa con disabilità. La normativa sull'inclusione (L. 104/1992; L. 170/2010; D.Lgs. 66/2017) impone l'attenta considerazione della situazione personale e condizioni di salute dello studente. Sanzionare comportamenti direttamente connessi a condizioni di disabilità certificate, senza aver attuato misure educative proporzionate, pertinenti e adeguate, può configurare discriminazione indiretta e una responsabilità istituzionale, per mancato adattamento ragionevole. Il Consiglio di Classe deve verificare l'effettiva attuazione di PEI o PDP e le strategie educative adottate; il nesso tra comportamento e condizione personale. La disciplina sanzionatoria non può certo sostituirsi alla progettazione educativa personalizzata.

Il “prima” e il “dopo”: la responsabilità riflessiva del Consiglio di Classe. La natura circolare e sociale della sanzione disciplinare

Ogni sanzione disciplinare si colloca dentro una storia precisa. Perché non esiste comportamento scollegato dal contesto, così come non esiste provvedimento neutro rispetto agli effetti che produce. Non che si voglia fare qui dello storytelling, giammai. Semplicemente, occorre aver ben presente che in materia disciplinare il Consiglio di Classe è chiamato a esercitare una duplice riflessione: sul *prima* e sul *dopo*. La comprensione del *prima* ci impegna a comprendere bene (o almeno, meglio) il contesto in cui alcuni comportamenti sono stati adottati. Riflettere sul “prima” significa interrogarsi su: che cosa è accaduto, in termini fattuali; quale particolare sequenza di eventi ha preceduto l’episodio; quale clima relazionale caratterizzava la classe; quali dinamiche di gruppo erano presenti; quali interventi educativi erano già stati attivati.

Il comportamento non corretto va quindi contestualizzato, e cioè letto all’interno di un contesto organizzativo e relazionale che lo ha generato. Il “prima” tutela dalla reazione impulsiva e garantisce proporzionalità. Questo perché non è possibile trascurare la qualità del contesto: qualità che è data anche dalla qualità delle relazioni fra pari: sappiamo bene che il clima di classe non è una condizione data una volta per tutte e non è neutra né esclusivamente determinata dagli adulti, ma anzi è il risultato dinamico delle interazioni tra tutti i componenti del gruppo. Le ricerche in ambito psico-sociale ed educativo mostrano che i pari esercitano un’influenza molto significativa sui comportamenti individuali attraverso processi di modellamento, rinforzo e regolazione informale¹⁰. Le sanzioni disciplinari incidono molto sul clima di classe e sulla percezione di equità. Di conseguenza, l’ascolto, il coinvolgimento e la formazione dei pari rappresentano una forte leva strategica: possono contribuire a consolidare dinamiche inclusive e a contrastare processi di marginalizzazione, assumendo un ruolo di “ancore positive” nella stabilizzazione del clima e nella promozione della partecipazione.

Il *dopo*: considerare e valutare le conseguenze della sanzione disciplinare.

Ogni decisione disciplinare modifica fortemente il contesto. Il Consiglio di Classe deve pertanto porsi domande del tipo: questa sanzione sarà realmente utile? quale cambiamento potrà produrre? quali effetti avrà sul gruppo classe? rafforzerà la fiducia degli studenti nell’adulto? favorirà la responsabilizzazione o piuttosto il loro irrigidimento identitario?

Dal *contesto* nasce il comportamento e dalla *decisione* si ritorna al *contesto*, trasformato. Questo perché la vera natura del processo disciplinare è circolare e sociale, non è affatto lineare come in genere si pensa (ritenendo cioè che la sanzione disciplinare sia mera conseguenza di un comportamento inadeguato...). La qualità della scuola si misura nella capacità di leggere il contesto, intervenire con proporzionalità e monitorare gli effetti di ogni intervento, anche quello disciplinare. Ogni

¹⁰ Bandura, 1977; Salmivalli et al., 1996. In tale prospettiva, gli studenti non sono osservatori esterni delle dinamiche relazionali, ma co-costruttori del contesto educativo (Lewin, 1951; Bronfenbrenner, 1979).

valutazione (della qualità e dell'efficacia degli interventi realizzati a scuola) ci permette il confronto e un giudizio professionale argomentato, fondato su evidenze osservabili e condivise. È in questa prospettiva che il Consiglio di Classe agisce come comunità professionale riflessiva¹¹.

In conclusione, la disciplina scolastica non è un mero e scontato esercizio di potere, ma pratica di responsabilità educativa. Ogni sanzione impegna il Consiglio di Classe a chiedersi e interrogarsi sul *prima* e sul *dopo*: sul contesto che ha generato il comportamento e sul contesto che la decisione contribuirà a trasformare. Valutare l'impatto educativo e formativo significa non limitarsi a reagire all'infrazione del Regolamento disciplinare, ma a qualificare e migliorare l'azione adulta.

¹¹ Donald Schön, *Il professionista riflessivo*.

Strumenti

Allegato 1

Le fasi del procedimento disciplinare

A seguito di evidenze acquisite da questo Ufficio negli ultimi mesi, sono emerse alcune applicazioni non uniformi e incertezze interpretative nella gestione dei procedimenti disciplinari a carico degli studenti delle Scuole secondarie.

Tali criticità riguardano in particolare il rispetto rigoroso delle fasi procedurali, il contraddittorio, la motivazione delle delibere e l'integrazione delle nuove disposizioni introdotte dal D.P.R. 8 agosto 2025, n. 134 (pubblicato in G.U. n. 223 del 25 settembre 2025, in vigore dal 10 ottobre 2025), che ha modificato l'art. 4 del D.P.R. 24 giugno 1998, n. 249 (Statuto delle studentesse e degli studenti della scuola secondaria).

Al fine di garantire uniformità di applicazione, trasparenza e piena tutela dei diritti (inclusi quelli di difesa ai sensi della L. 7 agosto 1990, n. 241), si rammentano di seguito le fasi essenziali del procedimento disciplinare, aggiornate alla normativa vigente:

1. FASE DELL'INIZIATIVA Il Dirigente Scolastico, ricevuta la notizia di un fatto che può configurare una mancanza disciplinare (segnalazione da docente, studente, genitore, telecamere, ecc.), dispone la comunicazione scritta dell'avvio del procedimento disciplinare alla famiglia dello studente minorenni o direttamente a quest'ultimo se maggiorenne. Dalla data della comunicazione inizia il decorso dei termini per il deposito di memorie difensive e/o per presentarsi personalmente o accompagnati dai genitori al fine di esercitare il diritto alla difesa. Il Dirigente dovrà inoltre individuare il responsabile dell'istruttoria procedimentale (anche se la responsabilità finale sarà comunque attribuita al Dirigente).

2. FASE ISTRUTTORIA Il Dirigente Scolastico, con l'ausilio del responsabile dell'istruttoria, raccoglie gli elementi necessari per accertare gli accadimenti e le relative responsabilità. Successivamente:

a. notifica allo studente responsabile e alla sua famiglia (se minorenni), la data, l'ora, la sede e l'ordine del giorno del Consiglio di Classe straordinario;

b. convoca il Consiglio di Classe completo di tutte le sue componenti¹, il quale:

¹ L'organo collegiale, quando esercita la competenza in materia disciplinare, opera nella composizione allargata a tutte le componenti, ivi compresi i genitori e (nella secondaria di secondo grado) gli studenti, fatto salvo il dovere di astensione qualora del consiglio faccia parte lo studen-

– potrà decidere se irrogare il provvedimento disciplinare o non dar luogo a sanzioni; si rammenta l'imprescindibilità dell'azione educativa della sanzione disciplinare e l'adeguamento del Regolamento d'Istituto al D.P.R. 134/2025, oltre che l'obbligatorietà di attività alternative (cittadinanza attiva/solidale) per allontanamenti dai 3 giorni in su, con convenzioni stipulate dalla scuola (per sospensioni per un periodo superiore ai 15 gg è necessaria la pronuncia del Consiglio di Istituto);

– potrà, su richiesta dello studente, convertire la sanzione nelle pene sostitutive della sospensione;

– dovrà redigere un verbale analitico, che dia atto in modo preciso, degli atti e testimonianze acquisite e, soprattutto, della motivazione del provvedimento finale.

3. FASE DECISORIA Il Dirigente Scolastico redigerà l'atto conclusivo di assoluzione o di erogazione della sanzione, sulla base del contenuto del verbale dell'organo collegiale (Consiglio di Classe o di Istituto). Non dovrà dimenticarsi di indicare il termine e l'organo davanti al quale impugnare il provvedimento disciplinare irrogato.

4. FASE INTEGRATIVA DELL'EFFICACIA Il provvedimento adottato deve essere notificato per iscritto agli esercenti la responsabilità genitoriale dello studente minorenni o direttamente a quest'ultimo se maggiorenne. La sanzione potrà essere attuata immediatamente dopo la notifica, anche prima che siano scaduti i termini per l'impugnazione.

I ricorsi

Il ricorso contro l'irrogazione del provvedimento disciplinare, in primo grado, deve essere indirizzato all'Organo di Garanzia Interno, disciplinato dai regolamenti delle singole istituzioni scolastiche, entro 15 giorni dalla comunicazione della irrogazione e l'Organo di Garanzia deve pronunciarsi entro 10 giorni. In secondo grado, il ricorso deve essere indirizzato al Direttore dell'Ufficio Scolastico Regionale che decide in ultima istanza, previo parere vincolante dell'Organo di Garanzia Regionale.

Allegato 2

Modello di comunicazione di avvio del procedimento disciplinare e convocazione della famiglia

Oggetto: Comunicazione di avvio del procedimento disciplinare e convocazione della famiglia ai sensi dell'art. 7 Legge 241/1990 e dell'art. 4 DPR 249/1998

Alla famiglia dell'alunno/a
Classe __ Sezione __

Gentili Genitori,
con la presente si comunica che questa Istituzione scolastica, ai sensi dell'art. 7 della Legge 241/1990, dell'art. 4 del DPR 249/1998 e successive modificazioni (DPR 235/2007), nonché del Regolamento di Istituto, ha avviato procedimento disciplinare nei confronti dell'alunno/a in indirizzo.

Contestazione dei fatti

In data __, alle ore __, presso ____, si è verificato il seguente episodio:
(descrizione dettagliata, oggettiva e circostanziata dei fatti, priva di valutazioni personali)

Tale comportamento appare configurare violazione delle seguenti disposizioni:
art. __ del Regolamento di Istituto;
art. 3 e art. 4 del DPR 249/1998;
eventuali ulteriori disposizioni applicabili.

Avvio del procedimento disciplinare

La presente comunicazione costituisce formale avvio del procedimento disciplinare finalizzato all'accertamento dei fatti e all'eventuale adozione dei provvedimenti previsti dalla normativa vigente e dal Regolamento di Istituto.

Responsabile del procedimento è il/la Dirigente Scolastico/a.

Garanzia del diritto di partecipazione e difesa

Ai sensi della normativa vigente, l'alunno/a e la famiglia hanno diritto a prendere visione degli atti relativi al procedimento; presentare eventuali memorie scritte e osservazioni; essere ascoltati personalmente.

Convocazione della famiglia (o dello studente se maggiorenne)

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di partecipazione e contraddittorio, la S.V. è convocata presso questo Istituto

il giorno _____

alle ore _____

presso _____

per un colloquio finalizzato all'acquisizione di eventuali elementi utili alla valutazione dei fatti.

Qualora impossibilitati a partecipare, si invita a darne tempestiva comunicazione alla Segreteria didattica.

Conclusione del procedimento

Decorso il termine previsto per l'esercizio del diritto di difesa e acquisiti tutti gli elementi necessari, l'organo competente² procederà alla valutazione dei fatti e all'eventuale adozione dei provvedimenti disciplinari previsti.

Si sottolinea che il procedimento disciplinare ha finalità educativa e formativa, nel rispetto dei principi di responsabilità, proporzionalità e gradualità sanciti dallo Statuto delle studentesse e degli studenti.

Cordiali saluti,

Il/la Dirigente Scolastico/a

Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art. 3, comma 2, D.Lgs. 39/1993

² L'organo competente è il consiglio di classe in seduta straordinaria. La straordinarietà della seduta è piuttosto scontata: se, al contrario, i docenti avessero potuto, in qualche modo, prevedere l'avverarsi di comportamenti non adeguati, da parte dello/a studente/studentessa, avrebbero messo preventivamente in atto interventi contenitivi o già rieducativi, prima che tali comportamenti potessero essere effettivamente agiti.

Allegato 3

*Modello di verbale del Consiglio di Classe straordinario
(ai sensi del DPR 249/1998 e del DPR 235/2007)*

Istituto _____
Anno scolastico _____

Classe __ Sezione __

In data __, alle ore __, presso _____, si riunisce il Consiglio di Classe straordinario della classe __, regolarmente convocato con nota prot. n. __ del __, per la trattazione del seguente punto all'ordine del giorno:

Adozione di provvedimento disciplinare nei confronti dell'alunno/a

Composizione del Consiglio di Classe

Presiede la seduta il Dirigente Scolastico _____

(oppure: il docente delegato _____)

Svolge le funzioni di segretario il docente _____

Risultano presenti i seguenti docenti:

Risultano assenti i seguenti docenti:

Indicare qui la presenza della componente genitori e/o studenti, secondo il
Regolamento di Istituto

Premessa e avvio del procedimento

Il Presidente ricorda che:
in data ____ si è verificato il seguente episodio: (descrizione dettagliata, oggettiva e circostanziata del comportamento)

con comunicazione prot. n. ____ del ____ è stato formalmente avviato il procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 4 del DPR 249/1998 e successive modificazioni, nonché dell'art. 7 della Legge 241/1990;

la famiglia dell'alunno/a è stata informata e convocata, con possibilità di esercitare il diritto di partecipazione e di presentare eventuali osservazioni e memorie;

(indicare qui se sono pervenute osservazioni oppure non sono pervenute osservazioni scritte.

Il Consiglio di Classe procede pertanto all'esame collegiale della situazione ai fini dell'adozione delle eventuali determinazioni di competenza.

Discussione collegiale

Il Consiglio di Classe avvia un confronto approfondito, finalizzato a una valutazione complessiva e ponderata dell'episodio, esaminandone attentamente la natura, le circostanze in cui si è verificato e le implicazioni sul piano educativo, relazionale e formativo.

Nel corso della discussione, i docenti ricostruiscono congiuntamente il comportamento posto in essere dall'alunno/a, evidenziando come esso abbia inciso sul contesto classe e sul regolare svolgimento delle attività didattiche, richiedendo una riflessione condivisa sulla risposta educativa più adeguata.

Il Consiglio esamina altresì la situazione complessiva dell'alunno/a, tenendo conto dell'età, del percorso scolastico e degli elementi emersi nel corso del procedimento, nella consapevolezza che ogni intervento disciplinare deve essere orientato non solo alla risposta al comportamento agito, ma anche alla promozione di un'evoluzione positiva e consapevole della persona.

Nel confronto tra i docenti emerge la necessità di individuare una misura proporzionata e coerente, capace di coniugare la necessaria chiarezza educativa rispetto alla rilevanza del comportamento con la finalità formativa propria dell'azione scolastica.

Deliberazione del Consiglio di Classe

A seguito della discussione, il Consiglio di Classe, con votazione:

☐ all'unanimità

oppure

☐ a maggioranza (n. _ favorevoli, n. _ contrari, n. _ astenuti)

DELIBERA

di irrogare all'alunno/a _____

la seguente sanzione disciplinare:

(es.: allontanamento dalle lezioni per n. ____ giorni, dal __ al __)

ai sensi dell'art. 4 del DPR 249/1998 e successive modificazioni e del Regolamento di Istituto.

Il Consiglio stabilisce inoltre le seguenti misure educative e di accompagnamento:

(es.: attività di riflessione guidata, elaborato scritto, colloquio educativo, attività riparativa, ecc.)

Motivazione della deliberazione

Il Consiglio di Classe, riunitosi in sede straordinaria, ha proceduto a una valutazione approfondita, collegiale e ponderata dell'episodio oggetto del presente procedimento, esaminandone attentamente la natura, le circostanze in cui si è verificato e le implicazioni sul piano educativo, relazionale e formativo. Il Consiglio ha altresì esaminato con attenzione la posizione dell'alunno/a, tenendo conto del percorso scolastico e degli elementi emersi nel corso del procedimento, nella consapevolezza che ogni intervento disciplinare deve essere orientato non solo alla risposta educativa al comportamento agito, ma anche alla promozione di un'evoluzione positiva e consapevole.

La sanzione deliberata è ritenuta proporzionata e adeguata in quanto idonea a correggere, in modo comprensibile e coerente, il comportamento agito e, al contempo, a sostenere il graduale processo di responsabilizzazione e di riorientamento verso modalità comportamentali più adeguate.

Il Consiglio ritiene che le conseguenze dirette di tale intervento sanzionatorio, inserito nel quadro della continuità della relazione educativa e accompagnato dalle azioni educative previste, possano essere la rielaborazione consapevole dell'esperienza e contribuire allo sviluppo di comportamenti più coerenti con i principi che regolano la convivenza scolastica.

La deliberazione assunta rappresenta pertanto l'esito di una riflessione collegiale qualificata, orientata non a una finalità punitiva, ma alla promozione di un percorso di crescita educativa e di progressiva assunzione di responsabilità.

Chiusura della seduta

La seduta è tolta alle ore ____.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Segretario

Il Presidente

Gli autori

BONORA ALESSANDRA è docente di sostegno specializzata della scuola secondaria di secondo grado e Consulente per l'Inclusione per l'Ufficio Scolastico Regionale per il Piemonte. Docente Tutor dell'orientamento e Psicologa clinica di indirizzo sistemico-costruttivista regolarmente iscritta all'Albo Psicologi del Piemonte, specializzata in counseling sistemico-relazionale e in Psicologia dello Sport e della Prestazione umana (Metodo S.F.E.R.A.).

CATENAZZO TIZIANA è dirigente tecnica referente regionale inclusione dell'Ufficio Scolastico Regionale per il Piemonte, già dirigente tecnica dell'Ufficio Scolastico Regionale della Sicilia. È presidente della Rete nazionale di scopo per la scuola in ospedale e l'istruzione domiciliare e coordina il Master di II livello su "La scuola in ospedale: la realtà professionale e le strategie didattiche di cura" per l'Università degli Studi di Torino.

PARAFIORITI CONCETTA è dirigente amministrativa presso l'Ufficio Scolastico Regionale per il Piemonte, dove coordina le attività legate al contenzioso, ai procedimenti disciplinari e al supporto giuridico alle istituzioni scolastiche. Laureata in giurisprudenza e abilitata alla professione di avvocato, ha maturato una lunga esperienza nell'amministrazione scolastica e nella consulenza normativa. Ha svolto incarichi di revisore dei conti e attività di formazione per scuole ed enti pubblici sui temi della gestione amministrativa e della normativa scolastica.

SURANITI STEFANO è direttore Generale dell'Ufficio Scolastico Regionale per il Piemonte, già Direttore Generale dell'Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia e Dirigente dell'Ambito Territoriale di Torino.

VALLI CLAUDIA è abilitata all'insegnamento delle Scienze Giuridiche ed Economiche e specializzata per le attività di sostegno. Docente di Scuola secondaria di secondo grado attualmente distaccata presso l'Ufficio Inclusione dell'Ufficio Scolastico Regionale per il Piemonte.

*Finito di stampare
nel mese di giugno 2026
da Digital Team - Fano (PU)*