

“LO STATO GIURIDICO DEI DOCENTI”

Periodo di formazione e prova per i docenti neoassunti e per i docenti che hanno ottenuto il passaggio di ruolo

Secondo incontro - **7 MAGGIO 2026**

Isp. Filippo Ciancio, coordinatore regionale dei dirigenti tecnici con funzione ispettiva

Riferimenti normativi «minimi»

- Costituzione della Repubblica
- Codice civile
- D. Lgs. n. 297/1994 – *Testo Unico in materia di Istruzione*;
- D. Lgs. N. 165/2001 - *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*;
- Legge n. 190/2012 - *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*;
- D.P.R. n. 62/2013 - *Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici*
- D. Lgs. N. 59/2017 - *Riordino, adeguamento e semplificazione del sistema di formazione iniziale e di accesso nei ruoli di docente nella scuola secondaria per renderlo funzionale alla valorizzazione sociale e culturale della professione*;
- D.lgs. N. 62/2017
- D. M. n. 226/2022 - *Disposizioni concernenti il percorso di formazione e di prova del personale docente ed educativo*;
- CCNL – Comparto Scuola 2006-2009;
- D. P. R. n. 81/2023 - *Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62*;
- CCNL – Comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021
- CCNL – Comparto Istruzione e Ricerca 2022-2024



Cosa è la scuola nel nostro sistema

Istituzione preposta alla istruzione, educazione e formazione degli alunni

Le **fonti normative principali** che definiscono la Mission della scuola in Italia sono:

- **Costituzione italiana** (artt. 33–34)
- **D.Lgs. 297/1994 – Testo Unico dell’Istruzione**
- **Legge 59/1997** (autonomia scolastica)
- **D.Lgs. 59/2004** (ordinamenti del primo ciclo)
- **Legge 107/2015** (riforma del sistema nazionale di istruzione)
- **D.Lgs. 65/2017** (sistema integrato 0–6)
- **Normativa europea** (direttive, raccomandazioni, regolamenti)

Obblighi di istruzione e vigilanza degli alunni

I docenti all'assunzione sottoscrivono un contratto con lo Stato e per la prestazione concordata ricevono degli emolumenti mensili

La responsabilità contrattuale (o da contatto sociale) del docente si fonda sull'obbligo di vigilanza e istruzione degli alunni, derivante dall'iscrizione a scuola degli stessi.

Le fonti, come vedremo, sono nella normativa richiamata e nel CCNL

Principi costituzionali

Art.3 Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Quindi uno dei principali obblighi del docente è quello di assicurare l'inclusione dell'alunno, ciò garantire un diritto costituzionale allo studio per 'ogni' alunno

Art. 33 - L'arte e la scienza sono libere e libero ne è l'insegnamento

Secondo la Corte costituzionale **la libertà di insegnamento nel sistema scolastico si atteggia a libertà di metodo, ovvero ad autonomia di metodologia didattica** di cui apposite norme individuano **precisi limiti**:

1) E' diretta alla piena formazione della personalità degli alunni e a produrre istruzione libera, critica e aperta a sviluppi culturali e sociali, quindi **il docente deve trasmettere contenuti scientificamente accertati e non può insegnare, ad esempio, che la terra è piatta o che i lager non sono mai esistiti**. Può esercitare il diritto di critica ma sempre basandosi non su opinioni personali ma su dati e ragionamenti di valore scientifico;

2) deve essere **attuata nel rispetto della coscienza morale e civile degli alunni** (art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 297/1994);

3) la Corte costituzionale ha chiarito (sentenza n. 240/1974) che **tale libertà deve svolgersi nella scelta dei contenuti all'interno del curriculum scolastico e quindi nel rispetto delle linee guida e delle indicazioni nazionali** che contengono l'oggetto dell'insegnamento.

4) la libertà di insegnamento **trova un limite nei poteri di coordinamento del Collegio dei docenti** (TAR Veneto n. 930/1980).

5) il Consiglio di Stato (n. 405/1971) ha precisato che **la libertà di insegnamento deve mirare all'efficacia del metodo e pertanto la libertà di insegnamento non implica l'insindacabilità in ordine ai metodi didattici, metodi che devono assicurare l'efficienza del servizio dell'istruzione in vista degli specifici scopi educativi per cui è stata organizzata**.

Cassazione sulla libertà di insegnamento

La Corte di Cassazione con la fondamentale [sentenza n.17897/2023](#) ha fissato [i limiti della libertà di insegnamento](#), [la cui violazione conduce all'accertamento dell'inettitudine assoluta e permanente a svolgerne le mansioni di docente.](#)

Secondo la Cassazione **la libertà d'insegnamento** quale libertà individuale costituisce un valore costituzionale (art. 33, comma 1, Cost.), che, però, **non è illimitata**, trovando il proprio **più importante limite nella tutela del destinatario dell'insegnamento**, cioè dell'alunno (art. 31, art. 32, comma 2, e art. 34 Cost.).

La libertà d'insegnamento in ambito scolastico, quindi, è intesa come "autonomia didattica" diretta e funzionale a una "piena formazione della personalità degli alunni", titolari di un vero e proprio "diritto costituzionale allo studio".

*Non è, dunque, libertà fine a se stessa, ma il suo esercizio, attraverso l'autonomia didattica del singolo insegnante, costituisce **il modo per garantire il diritto allo studio di ogni alunno e, in ultima analisi, "la piena formazione della personalità" dei discenti.***

*Ed allora, **il concetto di "libertà didattica" comprende, certo, un'autonomia nella scelta di metodi appropriati d'insegnamento, ma questo non significa che l'insegnante possa non attuare alcun metodo o che possa non organizzare e non strutturare le lezioni. Una libertà così intesa equivarrebbe a una "libertà di non insegnare" incompatibile con la professione di docente. Né dietro lo schermo della libertà didattica possono nascondersi sciatterie anziché idee degli insegnanti o una certa anarchia piuttosto che progettualità condivisa e partecipata.***

D.Lgs. 62/2017

Art.1

Principi. Oggetto e **finalità della valutazione** e della certificazione

1. La **valutazione** ha per oggetto il **processo formativo** e i **risultati di apprendimento** delle alunne e degli alunni, delle studentesse e degli studenti delle istituzioni scolastiche del sistema nazionale di istruzione e formazione, ha **finalità formativa ed educativa** e **concorre al miglioramento degli apprendimenti** e al **successo formativo** degli stessi, **documenta lo sviluppo dell'identità** personale e **promuove la autovalutazione** di ciascuno in relazione alle acquisizioni di conoscenze, abilità e competenze.

Un concentrato di doveri su come valutare gli alunni!!!

Profilo professionale docente

Il *profilo professionale dei docenti* è costituito da

competenze disciplinari (sulla disciplina insegnata), informatiche, linguistiche, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo-relazionali (quindi anche di gestione delle dinamiche di classe), di orientamento e di ricerca, documentazione e valutazione tra loro correlate ed interagenti, che si sviluppano col maturare dell'esperienza didattica, l'attività di studio e di sistematizzazione della pratica didattica.

I contenuti della prestazione professionale del personale docente si definiscono nel quadro degli obiettivi generali perseguiti dal sistema nazionale di istruzione e nel rispetto degli indirizzi delineati nel piano dell'offerta formativa della scuola.

Perché profilo professionale

Il **DM 226 del 2022** regola, per i docenti neoassunti, il periodo di formazione e prova. In particolare, l'**art. 4** indica che

Il percorso di formazione e periodo di prova annuale in servizio è finalizzato specificamente a verificare la **padronanza degli standard professionali** con riferimento ai seguenti ambiti, propri della professione docente:

- a) possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, informatiche, linguistiche, pedagogico - didattiche e metodologiche, con riferimento ai nuclei fondanti dei saperi e ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti;
- b) possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali;
- c) possesso ed esercizio delle competenze di orientamento e di ricerca, documentazione e valutazione;
- d) osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti alla funzione docente;
- e) partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti.

Il percorso di formazione e il periodo annuale di prova in servizio è altresì finalizzato ad accertare e verificare [...] la traduzione in competenze didattiche pratiche delle conoscenze teoriche, disciplinari e metodologiche del docente [...].

La **ripetizione** e **rinvio** del periodo di prova


→ Ai sensi dell'art. 13, c. 3, D.M. 226/2022 *"Il percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio è **rinviable** nei casi di fruizione di assegno di ricerca o di frequenza di dottorato di ricerca, sino al primo anno scolastico utile dopo la fine dell'impegno, oltre che in tutti gli altri casi previsti dalla normativa vigente"*. Tra queste ovviamente sono incluse tutti i casi di astensione dal servizio previste dal CCNL.

**Rinvio per
Mancanza
Requisiti
180/120 gg**

→ La **ripetizione dell'anno di prova** è invece prevista dall'art. 13, c. 2, D.M. 226/2022: *"In caso di mancato superamento del test finale o di valutazione negativa del percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio"*. Il secondo percorso di formazione e prova non sarà poi ulteriormente rinnovabile.


**Ripetizione
Possibile
una sola
volta!**

8. Ai sensi dell'articolo 437 D.Lgs. 16 aprile 1994 nr. 297, il personale docente (educativo e direttivo) della scuola e delle istituzioni educative è nominato in prova. A tal fine il personale docente (ed educativo) è ammesso, ai sensi dell'articolo 440, ad un anno di formazione, che è valido come periodo di prova.



9. A tenore del richiamato articolo 440, l'anno di formazione ha inizio con l'anno scolastico dal quale decorrono le nomine e termina con la fine delle lezioni; per la sua validità è richiesto un servizio minimo di 180 giorni (comma 2).

10. In coerenza con tale disposizione, il precedente articolo 438, comma 1, stabilisce che la prova ha la durata di un anno scolastico e che a tal fine il servizio effettivamente prestato deve essere non inferiore a 180 giorni nell'anno scolastico, così chiarendo che ai fini del compimento del periodo minimo di formazione e di prova rileva soltanto il servizio effettivo. Il comma 5 aggiunge che qualora nell'anno scolastico non siano prestati 180 giorni di effettivo servizio, la prova è prorogata di un anno scolastico (dall'organo competente per la conferma in ruolo, con provvedimento motivato).



Giurisprudenza – cassazione civile 5546/21

11. Ai sensi dell'articolo 439 del medesimo D.Lgs., da ultimo, in caso di esito sfavorevole della prova, il provveditore agli studi, sentiti gli organi nella stessa norma indicati, provvede: alla dispensa dal servizio (o alla restituzione al ruolo di provenienza) ovvero, a concedere la proroga di un altro anno scolastico al fine di acquisire maggiori elementi di valutazione.


12. Appare dunque decisivo stabilire se la proroga della prova prevista dal sopra indicato articolo 438, comma 5— nel caso in cui non siano stati prestati 180 giorni di servizio effettivo— valga soltanto in relazione all'anno iniziale di durata della prova ovvero se essa debba essere disposta anche laddove sia già intervenuta la proroga della prova per esito sfavorevole, ai sensi dell'articolo 439; secondo tale ultima interpretazione, il mancato raggiungimento nel secondo anno di prova dei 180 giorni di servizio effettivo determinerebbe la proroga della prova per un terzo anno scolastico (come nei fatti avvenuto) e, potenzialmente, anche in anni successivi, come in questa sede pretende la parte ricorrente.

13. Ritiene la Corte che tale opzione interpretativa debba essere disattesa.




Cassazione civile 5546/21 continua

14. La necessità che nell' anno scolastico il servizio effettivo prestato non sia inferiore a 180 giorni, cui è collegata la proroga di cui all'articolo 438, sussiste in relazione all'anno iniziale di formazione e di prova, per la cui validità è richiesto un servizio minimo di 180 giorni (articolo 440) e che, ai sensi del precedente articolo 437, è valido come periodo di prova.



15. Compiuto l'anno di formazione, in caso di esito negativo della prova, la proroga è concessa, a tenore dell'articolo 439, al fine di acquisire maggiori elementi di valutazione sicchè non vi è la esigenza di una durata minima; non restano irrilevanti gli elementi di valutazione acquisiti nel corso dell'anno iniziale, sulla base di almeno 180 giorni di lavoro effettivo, tanto che **la norma testualmente si riferisce ad elementi di valutazione «maggiori» e non ad una valutazione «nuova»**, in relazione alla quale soltanto si porrebbe l'esigenza di un periodo minimo di prova.



16. Ancora sotto il profilo letterale, si osserva che in caso di esito sfavorevole della prova è prevista dall'articolo 439, in alternativa alla dispensa dal servizio, la proroga di un altro anno scolastico, senza fare riferimento ad ulteriori possibilità di proroga.

Ai fini del 'RINVIO' della prova all'anno successivo

Dunque quando l'anno precedente non si è ricevuta una valutazione negativa:

Bisogna non raggiungere uno o entrambi i seguenti requisiti:

Attività in Servizio inferiore a 180 gg

Attività Didattica e Para-Didattica inferiore a 120 gg

Nei 180 gg di servizio prestato?

Nei centottanta giorni sono da computare tutte le attività connesse al servizio scolastico, ivi compresi i periodi di sospensione delle lezioni e delle attività didattiche, gli esami e gli scrutini ed ogni altro impegno scolastico, ad esclusione dei giorni di congedo ordinario, straordinario e di aspettativa. Va computato anche il primo mese del periodo di astensione obbligatoria dal servizio per gravidanza. Anche con didattica organizzata su cinque giorni, il sabato rientra nel conteggio dei 180 gg. Dunque inclusi:

- domeniche e tutti gli altri giorni festivi, nonché le quattro giornate di riposo previste dalla lettera b), art. 1 della L. n. 937/1977;
- vacanze natalizie e pasquali;
- giorno libero;
- i periodi d'interruzione delle lezioni dovuti a ragioni di pubblico interesse (profilassi, elezioni politiche, amministrative e referendum);
- i giorni dal 1° settembre alla data d'inizio delle lezioni;
- servizio in commissioni degli esami di Stato;
- frequenza ai corsi di formazione e aggiornamento indetti dall'Amministrazione scolastica;
- periodo tra il termine anticipato delle lezioni (a causa di elezioni politiche) e la data prevista dal calendario scolastico;
- primo mese di astensione obbligatoria per maternità.

Cosa non si deve includere nei 180 gg di servizio

- i periodi di ferie;
- i permessi retribuiti e non;
- le assenze per malattia;
- le aspettative;
- i periodi di chiusura della scuola per vacanze estive, ad eccezione dei periodi di partecipazione alle sessioni di esame;
- le due giornate aggiuntive di ferie (vedi slide 34)

E nei 120 gg di attività didattiche?

Sono compresi sia **i giorni effettivi di insegnamento** sia i giorni impiegati presso la scuola per ogni altra attività preordinata allo svolgimento dell'azione didattica, ivi compresa attività valutativa, progettuale, formativa e collegiale.

Considerazioni preliminari

- Cosa si intende per funzione docente?



- Come si esplica tale funzione?

Cosa si intende per funzione docente



- D. Lgs. N. 297 – 11 aprile 1994
(Testo Unico in materia di Istruzione)



- CCNL Istruzione e Ricerca Vigente

Attenzione: da un lato c'è l'obbligo del dipendente dello stato di applicare la norme vigenti, tra cui appunto il TU; dall'altro c'è l'obbligo bidirezionale di attuare ciò che rientra in un contratto di lavoro siglato tra stato e lavoratore

D. Lgs. N. 297 – 16 aprile 1994

Art. 395 - Funzione docente

Comma 1

- La **funzione docente** è intesa come **esplicazione essenziale dell'attività di trasmissione della cultura**, di contributo alla elaborazione di essa e di impulso alla partecipazione dei giovani a tale processo e alla formazione umana e critica della loro personalità.

CCNL Istruzione e Ricerca 19-21

Art. 40 – Funzione docente

Comma 1

- La **funzione docente realizza** – nel rispetto della Costituzione Italiana - **il processo di insegnamento/apprendimento volto a promuovere lo sviluppo umano, culturale, civile e professionale degli alunni**, sulla base delle finalità e degli obiettivi previsti dagli ordinamenti scolastici definiti per i vari ordini e gradi dell'istruzione.

Comma 2

- La funzione docente si fonda sull'**autonomia culturale e professionale** dei docenti; essa si esplica nelle **attività individuali e collegiali** e nella **partecipazione alle attività di aggiornamento e formazione in servizio**.

Come si esplica tale funzione



- D. Lgs. N. 297 – 11 aprile 1994



- CCNL Istruzione e Ricerca vigente

D. Lgs. N. 297 – 16 aprile 1994

Art. 395 - Funzione docente

Comma 2

- I docenti delle scuole di ogni ordine e grado, **oltre a svolgere il loro normale orario di insegnamento, espletano le altre attività connesse con la funzione docente**, tenuto conto dei **rapporti inerenti alla natura dell'attività didattica e della partecipazione al governo della comunità scolastica**. In particolare essi:
 - **curano il proprio aggiornamento** culturale e professionale, anche nel quadro delle iniziative promosse dai competenti organi;
 - **partecipano alle riunioni** degli organi collegiali di cui fanno parte;
 - **partecipano alla realizzazione delle iniziative educative della scuola, deliberate dai competenti organi**;
 - **curano i rapporti con i genitori** degli alunni delle rispettive classi;
 - **partecipano ai lavori delle commissioni di esame e di concorso** di cui siano stati nominati componenti.

CCNL Istruzione e Ricerca 19-21

Art. 40 – Funzione docente

Comma 2

- La **funzione docente** si fonda sull'**autonomia culturale e professionale** dei docenti; essa **si esplica nelle attività individuali e collegiali** e nella **partecipazione alle attività di aggiornamento e formazione in servizio**.

Comma 3

- In attuazione dell'autonomia scolastica i **docenti, nelle attività collegiali**, attraverso processi di confronto ritenuti più utili e idonei, **elaborano, attuano e verificano, per gli aspetti pedagogico – didattici, il piano triennale dell'offerta formativa, adattandone l'articolazione alle differenziate esigenze degli alunni e tenendo conto del contesto socio - economico di riferimento**, anche al fine del raggiungimento di condivisi obiettivi qualitativi di apprendimento in ciascuna classe e nelle diverse discipline. Dei relativi risultati saranno informate le famiglie con le modalità decise dal collegio dei docenti.

I DOCENTI SECONDO I CCNL

Premessa

A oggi è vigente il CCNL 2022-2024 sottoscritto dalle organizzazioni sindacali nel dicembre '25.

Anche nel vigente contratto, all'art. 1 comma 13, è presente il rimando ai contratti precedenti

16. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione, nei limiti del d.lgs. n. 165 del 2001, i CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e del comparto Istruzione e ricerca e le specifiche norme di settore, ove compatibili e/o non sostituite dalle previsioni del presente CCNL e dalle norme legislative.



L'attività di insegnamento

CCNL Comparto Scuola – 2022-2024 che continua a far valere il precedente CCNL
Per le parti non modificate)

CCNL Comparto Scuola – 2019-2021

Art. 43 c. 4

Gli **obblighi di lavoro** del personale docente sono **articolati in attività di insegnamento ed in attività funzionali alla prestazione di insegnamento**. **Prima dell'inizio delle lezioni**, il dirigente scolastico predispone, sulla base delle eventuali proposte degli organi collegiali, **il piano annuale delle attività e i conseguenti impegni del personale docente**, [...] Il piano, comprensivo degli impegni di lavoro, è deliberato dal collegio dei docenti [...]



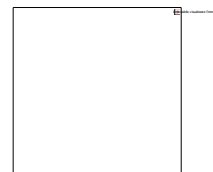
L'attività di insegnamento

L'attività di insegnamento, dunque, **non esaurisce l'obbligo professionale** ma ne rappresenta solamente una parte, il cui «ammontare orario» è esplicitato al successivo comma.



L'attività di insegnamento

(CCNL Comparto Scuola – 2019-2021)



Art. 43 cc. 5 e s.

Nell'ambito del calendario scolastico delle lezioni definito a livello regionale, l'attività di insegnamento si svolge in

- 25 ore settimanali nella scuola dell'infanzia,
- 22 ore settimanali nella scuola primaria,
- 18 ore settimanali nelle scuole e istituti d'istruzione secondaria ed artistica,

distribuite in non meno di cinque giornate settimanali.

Alle 22 ore settimanali di insegnamento stabilite per gli insegnanti elementari, vanno aggiunte 2 ore da dedicare, anche in modo flessibile e su base plurisettimanale, alla programmazione didattica da attuarsi in incontri collegiali dei docenti interessati, in tempi non coincidenti con l'orario delle lezioni. [...]

In sintesi

25 ore
settimanali
nella scuola
dell'infanzia.

Insegnamento

Programmazione

22 + 2 ore
settimanali nella
scuola primaria

18 ore
settimanali nella
scuola secondaria



Attività di insegnamento

(CCNL Comparto Scuola – 2019-2021)

L'art. 43 c. 11, è altresì previsto che **l'orario di insegnamento** possa anche essere **parzialmente o integralmente** destinato allo svolgimento di attività per il ***potenziamento dell'offerta formativa*** [...] o a ***quelle organizzative*** [...]. Le eventuali ore non programmate nel PTOF dei docenti della scuola primaria e secondaria sono destinate alle supplenze sino a dieci giorni.

Per **attività organizzative** si intendono i compiti specifici per i quali il dirigente possa delegare un docente, fermo restando che la delega ai docenti di compiti non costituisce affidamento di mansioni superiori o di funzioni vicarie, anche nel caso in cui detti docenti godano dell'esonero o semiesonero

Sull'unità oraria

(CCNL Comparto Scuola – 2019-2021)

Art. 43 c. 7

Al di fuori dei casi previsti dal comma successivo, **qualunque riduzione della durata dell'unità oraria di lezione ne comporta il recupero prioritariamente in favore dei medesimi alunni nell'ambito delle attività didattiche programmate dall'istituzione scolastica.** La relativa delibera è assunta dal collegio dei docenti.

Nel successivo comma fa esplicito riferimento a «la riduzione dell'ora di lezione per **cause di forza maggiore determinate da motivi estranei alla didattica**», individuando così le uniche cause che non comportano il recupero dei minuti dovuti dei quali l'unità oraria è stata ridotta.

Le attività funzionali all'insegnamento

(CCNL Comparto Scuola – 2019-2021)

Art. 44 c. 1

L'attività funzionale all'insegnamento è costituita da ogni impegno inerente alla funzione docente previsto dai diversi ordinamenti scolastici. Essa comprende tutte le attività, anche a carattere collegiale, di **programmazione, progettazione, ricerca, valutazione, documentazione, aggiornamento e formazione, compresa la preparazione dei lavori degli organi collegiali, la partecipazione alle riunioni e l'attuazione delle delibere adottate dai predetti organi.**



Le attività funzionali all'insegnamento: adempimenti individuali

(CCNL Comparto Scuola – 2019-2021)

Art. 44 c. 2

2. Tra gli **adempimenti individuali** dovuti rientrano le attività relative:

a) alla preparazione delle lezioni e delle esercitazioni;

b) alla correzione degli elaborati;

c) ai rapporti individuali con le famiglie.



Le attività funzionali all'insegnamento: adempimenti collegiali

(CCNL Comparto Scuola – 2019-2021)

Art. 44 c. 3 l. a) fino a 40 ore annue	Art. 44 c. 3 l. b) fino a 40 ore annue	Art. 44 c. 3 l. c)
Collegi dei docenti	Consigli di Classe, interclasse, intersezione	Scrutini ed esami, compresa la compilazione degli atti relativi alla valutazione
Programmazione e verifica di inizio e fine anno	Gruppo di Lavoro Operativo per l'inclusione (GLO)	
Informazione alle famiglie dei risultati degli scrutini (Ricevimenti collegiali)		
Informazioni alle famiglie sull'andamento delle attività educative		



Le attività funzionali all'insegnamento

(CCNL Comparto Scuola – 2019-2021)

Art. 44 c. 5 e 7

Per **assicurare un rapporto efficace con le famiglie** e gli studenti, in relazione alle diverse modalità organizzative del servizio, **il consiglio d'istituto sulla base delle proposte del collegio dei docenti definisce le modalità e i criteri per lo svolgimento dei rapporti con le famiglie e gli studenti**, assicurando la concreta accessibilità al servizio, pur compatibilmente con le esigenze di funzionamento dell'istituto e prevedendo idonei strumenti di comunicazione tra istituto e famiglie.

Per assicurare l'accoglienza e la vigilanza degli alunni, **gli insegnanti sono tenuti a trovarsi in classe 5 minuti prima dell'inizio delle lezioni e ad assistere all'uscita degli alunni medesimi**.



Attività formative tra le attività funzionali all'insegnamento

(CCNL Comparto Scuola – 2019-2021)

Art. 44 c. 4

Fermo restando che **le ore di cui alle lettere a) e b) del comma 3 sono prioritariamente destinate alle attività collegiali ivi indicate, le ore non utilizzate a tal fine sono destinate, nei limiti di cui alle lett. a) e b), alle attività di formazione programmate annualmente dal collegio docenti con il PTOF.**

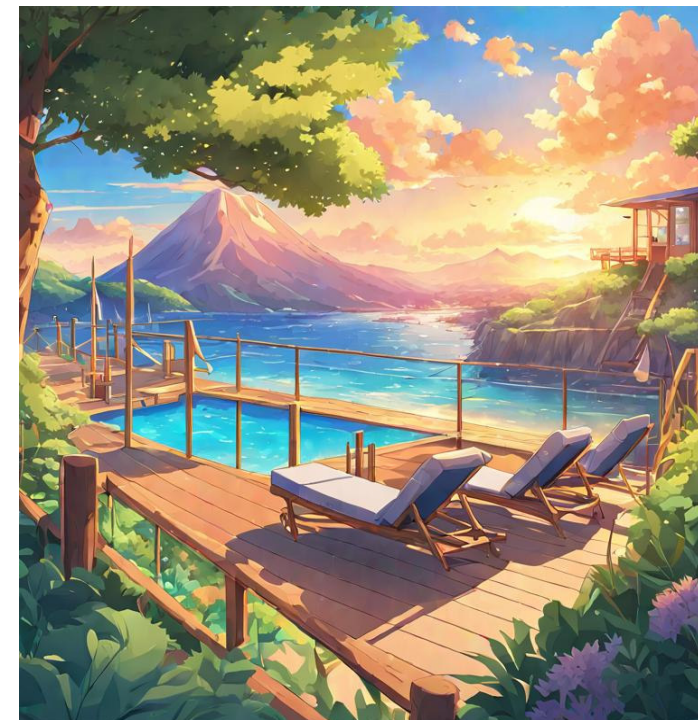


Ferie, festività, permessi retribuiti e permessi brevi

(CCNL Comparto Scuola – 2006-2009)

Art. 13 cc. 2 e ss.

- Nei primi 3 anni di servizio a tempo indeterminato: **30 giorni di ferie** che devono essere fruite, per i docenti, nei **periodi di sospensione delle attività didattiche** e non sono monetizzabili salvo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.
- Dal quarto anno di servizio: **32 giorni di ferie**
- Nei periodi di attività didattica è consentito al personale docente di fruire di un periodo di ferie **non superiore a sei giornate lavorative**.

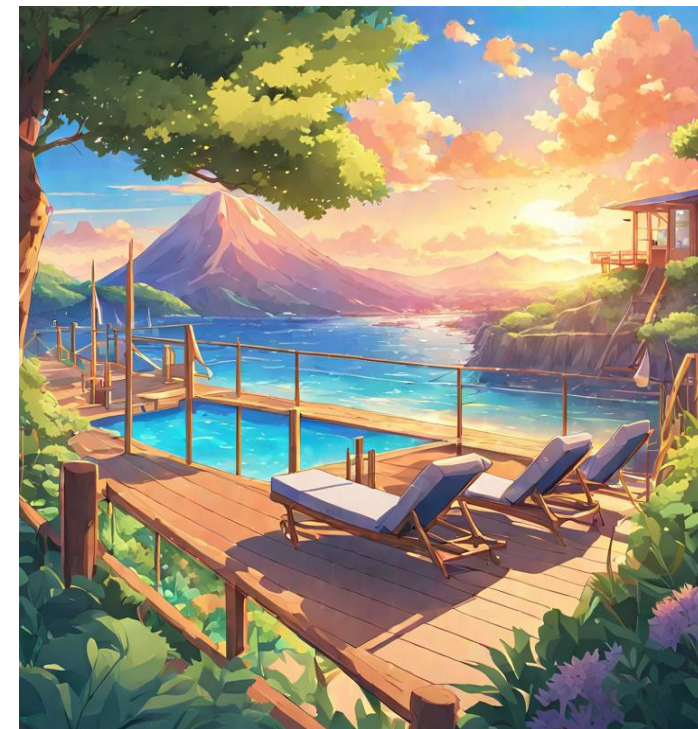


Ferie, **festività**, permessi retribuiti e permessi brevi

(CCNL Comparto Scuola – 2006-2009)

Art. 14 cc. 1 e 2.

Ai 30 (o 32) giorni di feri si aggiungono **4 giornate di riposo** [...] (*festività soppresse*) per ciascun anno scolastico che sono fruibili, per i docenti, **esclusivamente durante il periodo tra il termine delle lezioni e degli esami e l'inizio delle lezioni dell'anno scolastico successivo, ovvero durante i periodi di sospensione delle lezioni.**



Ferie, festività, **permessi retribuiti** e permessi brevi

(CCNL Comparto Scuola – 2006-2009)

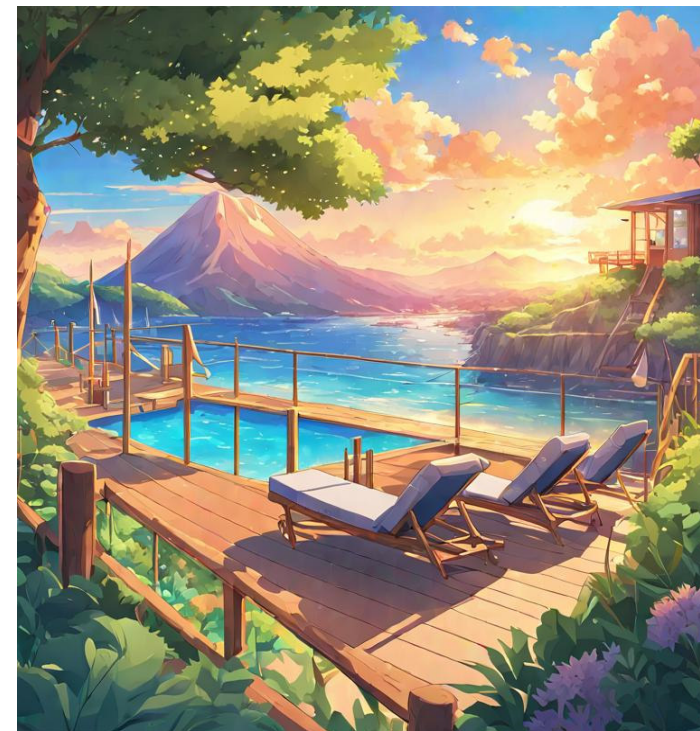
Art. 15 cc. 1 e ss.

1. Il dipendente della scuola con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ha diritto, sulla base di **idonea documentazione anche autocertificata**, a permessi retribuiti per i seguenti casi:

- partecipazione a **concorsi o esami**: **gg. 8 complessivi per anno scolastico**, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio;
- **lutti** per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica o convivente stabile e di affini di primo grado: **gg. 3 per evento**, anche non continuativi.

I permessi sono erogati a domanda, da presentarsi al dirigente scolastico da parte del personale docente [...].

2. Il dipendente, inoltre, ha diritto, a domanda, nell'anno scolastico, a **tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari documentati anche mediante autocertificazione**. Per gli stessi motivi e con le stesse modalità, sono fruiti i sei giorni di ferie durante i periodi di attività didattica di cui all'art. 13, comma 9, prescindendo dalle condizioni previste in tale norma.



Ferie, festività, permessi retribuiti e permessi brevi

(CCNL Comparto Scuola – 2006-2009)

Art. 16 cc. 1 e ss.

1. **Compatibilmente con le esigenze di servizio**, al dipendente con contratto a tempo indeterminato e al personale con contratto a tempo determinato, sono attribuiti, per esigenze personali e a domanda, **brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero individuale di servizio e, comunque, per il personale docente fino ad un massimo di due ore**. Per il personale docente i permessi brevi si riferiscono ad unità minime che siano orarie di lezione.

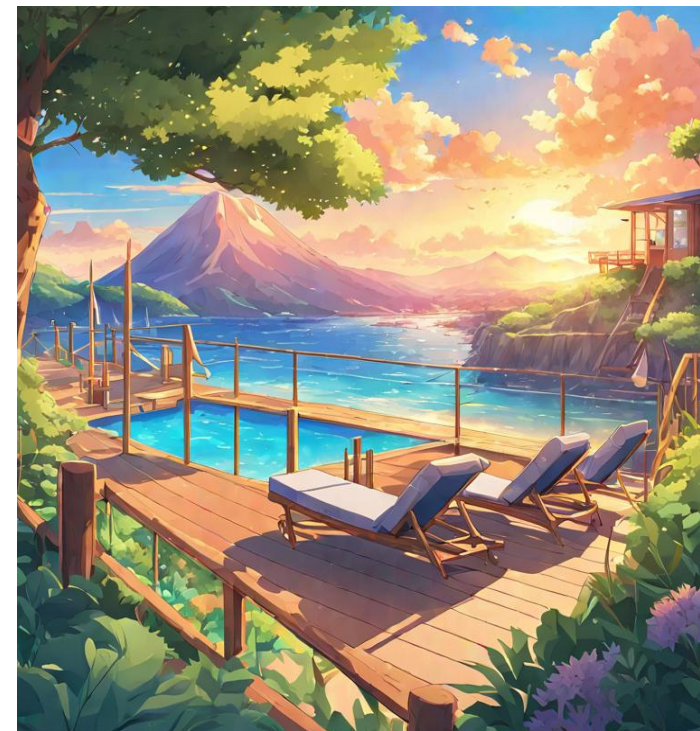
2. I permessi complessivamente fruiti non possono eccedere [...] nel corso dell'anno scolastico [...] per il personale docente il limite corrisponde al rispettivo orario settimanale di insegnamento.

3. **Entro i due mesi lavorativi successivi** a quello della fruizione del permesso, il dipendente **è tenuto a recuperare le ore non lavorate** in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

Il recupero da parte del personale docente avverrà prioritariamente con riferimento alle **supplenze o allo svolgimento di interventi didattici integrativi**, con precedenza nella classe dove avrebbe dovuto prestare servizio il docente in permesso.

4. **Nei casi in cui non sia possibile il recupero per fatto imputabile al dipendente, l'Amministrazione provvede a trattenere una somma** pari alla retribuzione spettante al dipendente stesso per il numero di ore non recuperate.

5. **Per il personale docente l'attribuzione dei permessi è subordinata alla possibilità della sostituzione con personale in servizio.**



Ulteriori fattispecie

Per l'articolata disciplina contrattuale relativa a

- assenze per malattia
- aspettativa per motivi di famiglia, di lavoro, personali e di studio
- ferie, permessi ed assenze del personale assunto a tempo determinato
- infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

si rimanda al CCNL

Attenzione:

«l'assenza per malattia, salva l'ipotesi di comprovato impedimento, deve essere comunicata all'istituto scolastico o educativo in cui il dipendente presta servizio, tempestivamente e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui essa si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione di tale assenza.»

Incompatibilità

(D. Lgs. N. 297/94 art. 508)

1. Al personale docente **non è consentito impartire lezioni private ad alunni del proprio istituto.**
2. Il personale docente, **ove assuma lezioni private, è tenuto ad informare il direttore didattico o il preside**, al quale deve altresì comunicare il nome degli alunni e la loro provenienza.
3. Ove le esigenze di funzionamento della scuola lo richiedano, il direttore didattico o il preside possono vietare l'assunzione di lezioni private o interdirne la continuazione, sentito il consiglio di circolo o di istituto.
5. Nessun alunno può essere giudicato dal docente dal quale abbia ricevuto lezioni private; **sono nulli gli scrutini o le prove di esame** svoltisi in contravvenzione a tale divieto.
6. Al personale ispettivo e direttivo è fatto divieto di impartire lezioni private.
7. **L'ufficio di docente**, di direttore didattico, di preside, di ispettore tecnico e di ogni altra categoria di personale prevista dal presente titolo **non è cumulabile con altro rapporto di impiego pubblico.**
8. Il predetto personale che assuma altro impiego pubblico è tenuto a darne immediata notizia all'amministrazione.
9. **L'assunzione del nuovo impiego importa la cessazione di diritto dall'impiego precedente**, salva la concessione del trattamento di quiescenza eventualmente spettante ai sensi delle disposizioni in vigore.
10. **Il personale di cui al presente titolo non può esercitare attività commerciale, industriale e professionale, né può assumere o mantenere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite a fine di lucro**, tranne che si tratti di cariche in società od enti per i quali la nomina è riservata allo Stato e sia intervenuta l'autorizzazione del Ministero della pubblica istruzione.
11. Il divieto, di cui al comma 10, non si applica nei casi di società cooperative.
12. Il personale che contravvenga ai divieti posti nel comma 10 viene **diffidato** dal direttore generale o capo del servizio centrale competente ovvero dal provveditore agli studi a cessare dalla situazione di incompatibilità.
13. **L'ottemperanza alla diffida non preclude l'azione disciplinare.**

IL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI

D. P. R. n. 62/2013 e D.P.R. n. 81/2023

Perché un codice di comportamento

Art.1 c. 1

Il presente codice di comportamento [...] definisce [...] i **doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta** che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

Struttura del Codice di comportamento

Il DPR n. 62/2013 è costituito da 17 articoli; i comportamenti più significativi richiesti ai dipendenti possono essere racchiusi nei tre ambiti previsti dal legislatore:

- comportamenti nei rapporti privati (art.10);
- comportamenti in servizio (art. 11);
- rapporti con il pubblico (art. 12).



**doveri minimi
di**

- **diligenza**
- **lealtà**
- **Imparzialità**
- **buona condotta**

Modifiche al Codice di comportamento del 2013

Il DPR 81/2023 consta di due articoli; recependo la legge **29 giugno 2022, n. 79**, recante «*Ulteriori misure urgenti per la realizzazione del PNRR*» e in particolare l'art. 4 che ha disciplinato l'introduzione, nell'ambito del codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di **misure in materia di utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione dei social media**, sono inseriti, dopo l'art. 11 del DPR n. 62/2013, 4 articoli:

- art. 11-bis «Utilizzo delle tecnologie informatiche»;
- 11-ter «Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media»;
- 11-quater «Rispetto dell'ambiente»;
- 11-quinquies «Rispetto della persona e divieto di discriminazioni».



doveri minimi di

- **diligenza**
- **lealtà**
- **Imparzialità**
- **buona condotta**

A chi si applica

Art. 2 c. 1

Si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165[...].

Ovvero ai dipendenti di tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli **istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative**, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.

Le pubbliche amministrazioni [...] estendono, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione.



**doveri
minimi di
diligenza
lealtà
Imparzialità
buona
condotta**

Principi generali

Art. 3 cc. 1 e ss.

1. Il dipendente **osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore** e conformando la propria condotta ai principi di **buon andamento e imparzialità** dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel **rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.**

2. Il dipendente rispetta altresì i principi di **integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza** e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.



doveri minimi di

- **diligenza**
- **lealtà**
- **Imparzialità**
- **buona condotta**

Principi generali

3. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, **evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione**. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.



doveri minimi
di

- diligenza
- lealtà
- Imparzialità
- buona condotta

Regali, compensi e altre utilità

Art. 4

Il dipendente è sempre richiamato a principi di integrità e correttezza, secondo l'art. 3; in quest'ottica:

- **non chiede**, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità;
- **non accetta** per sé o per altri da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore.
- **non offre**, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.

Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di **modico valore** si intendono quelle di valore **non superiore**, in via orientativa, a **150 euro**, anche sotto forma di sconto.



**doveri minimi
di**

- **diligenza**
- **lealtà**
- **Imparzialità**
- **buona condotta**

Regali, compensi e altre utilità: cosa fare

Art. 4

I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono **immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione** per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.



doveri minimi di

- **diligenza**
- **lealtà**
- **Imparzialità**
- **buona condotta**

E inoltre...

Il dipendente **non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.**

Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell'ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.



**doveri minimi
di**

- **diligenza**
- **lealtà**
- **Imparzialità**
- **buona condotta**

Comunicazione dei conflitti d'interesse

Il dipendente **si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto**, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali [...]



**doveri minimi
di**

- **diligenza**
- **lealtà**
- **Imparzialità**
- **buona condotta**

Comportamento in servizio

Art. 11

Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione



**doveri minimi
di**

- **diligenza**
- **lealtà**
- **Imparzialità**
- **buona condotta**

Utilizzo delle tecnologie informatiche

Art. 11 *bis* cc.1 e ss. (Introdotta con il **DPR 81/2023**)

1. L'amministrazione, attraverso i propri responsabili di struttura, ha facoltà di svolgere gli accertamenti necessari e adottare ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati. [...]



**doveri minimi
di**

- **diligenza**
- **lealtà**
- **Imparzialità**
- **buona condotta**

Utilizzo delle tecnologie informatiche

Art. 11 *bis* cc.1 e ss. (Introdotta con il **DPR 81/2023**)

2. L'utilizzo di **account istituzionali** è consentito per i soli fini **connessi all'attività lavorativa o ad essa riconducibili** e non può in alcun modo compromettere la sicurezza o la reputazione dell'amministrazione. **L'utilizzo di caselle di posta elettronica personali è di norma evitato per attività o comunicazioni afferenti il servizio**, salvi i casi di forza maggiore dovuti a circostanze in cui il dipendente, per qualsiasi ragione, non possa accedere all'account istituzionale.
3. **Il dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati. [...]**



doveri minimi di

- **diligenza**
- **lealtà**
- **Imparzialità**
- **buona condotta**

Utilizzo delle tecnologie informatiche

Art. 11 *bis* cc.1 e ss. (Introdotta con il **DPR 81/2023**)

4. Al dipendente è **consentito l'utilizzo degli strumenti informatici forniti dall'amministrazione** per poter assolvere alle incombenze personali senza doversi allontanare dalla sede di servizio, purché l'attività sia contenuta in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali.
5. È vietato l'invio di messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno dell'amministrazione, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell'amministrazione.



doveri minimi di

- **diligenza**
- **lealtà**
- **Imparzialità**
- **buona condotta**

Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media

Art. 11 *ter* cc.1 e ss. (Introdotta con il **DPR 81/2023**)

1. Nell'utilizzo dei propri account di social media, il dipendente utilizza ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente alla pubblica amministrazione di appartenenza.
2. In ogni caso il dipendente è tenuto ad astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale.



doveri minimi di

- diligenza
- lealtà
- Imparzialità
- buona condotta

Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media

Art. 11 *ter* cc.1 e ss. (Introdotta con il **DPR 81/2023**)

3. Al fine di garantirne i necessari profili di riservatezza **le comunicazioni**, afferenti direttamente o indirettamente il servizio **non si svolgono, di norma, attraverso conversazioni pubbliche mediante l'utilizzo di piattaforme digitali o social media**. Sono escluse da tale limitazione le attività o le comunicazioni per le quali l'utilizzo dei social media risponde ad una esigenza di carattere istituzionale.



doveri minimi di

- **diligenza**
- **lealtà**
- **Imparzialità**
- **buona condotta**

Rapporti con il pubblico

Art. 12 c. 5

Il dipendente **osserva il segreto d'ufficio** e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, **informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta**. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta **cura**, sulla base delle disposizioni interne, **che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione**



doveri minimi di

- **diligenza**
- **lealtà**
- **Imparzialità**
- **buona condotta**

Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

Art. 16

La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio, ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile, pertanto è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.



doveri minimi di

- **diligenza**
- **lealtà**
- **Imparzialità**
- **buona condotta**

Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

Art. 16

Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, **la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza.** Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi [...]



doveri minimi di

- **diligenza**
- **lealtà**
- **Imparzialità**
- **buona condotta**

Sanzioni

(D. Lgs. N. 297/94 art. 492)

Nel caso di condotte antidoverose, al personale docente possono essere irrogate le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) la censura;
- b) la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese;
- c) la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio da oltre un mese a sei mesi;
- d) la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio per un periodo di sei mesi e l'utilizzazione, trascorso il tempo di sospensione, per lo svolgimento di compiti diversi da quelli inerenti alla funzione docente o direttiva;
- e) la destituzione.

Per il personale docente il primo grado di sanzione disciplinare è costituito dall'avvertimento scritto, consistente nel richiamo all'osservanza dei propri doveri.

La responsabilità dei docenti sulla vigilanza degli alunni

Fondamento della responsabilità di vigilanza

La vigilanza sugli alunni è un dovere giuridico diretto e inderogabile dell'insegnante, che discende da:

- natura pubblicistica della funzione docente
- rapporto di affidamento degli alunni alla scuola
- esigenza di tutela dell'incolumità fisica e morale degli studenti.

Non è un obbligo accessorio: **è parte costitutiva della funzione docente.**

Le fonti normative essenziali

- Codice civile
 - Art. 2047 c.c. – responsabilità per incapaci
 - Art. 2048, co. 2 c.c. – responsabilità degli insegnanti
- Normativa scolastica
 - D.Lgs. 297/1994 (Testo Unico)
 - D.Lgs. 165/2001
 - CCNL Istruzione e Ricerca 2022–2024
 - D.P.R. 62/2013, come mod. dal D.P.R. 81/2023

Quando nasce l'obbligo di vigilanza

L'obbligo di vigilanza: inizia quando l'alunno è affidato alla scuola e cessa solo con regolare riconsegna ai genitori o a soggetti autorizzati;
Rientrano nella vigilanza:

- lezioni curricolari
- intervalli e ricreazione
- spostamenti interni
- uscite didattiche e viaggi di istruzione
- attività extracurricolari organizzate dalla scuola
- entrata anticipata e uscita posticipata

Attenzione: La vigilanza non è limitata all'aula.

Responsabilità del docente

La forma più frequente è la **Responsabilità Civile**.

La responsabilità civile è **l'obbligo giuridico di risarcire un danno ingiusto causato a terzi, derivante da illeciti o violazioni contrattuali**. Disciplinata dagli artt. 2043 e seguenti del Codice Civile, si divide principalmente in contrattuale (inadempimento di un contratto) ed extracontrattuale (fatto illecito generico). Il suo scopo principale è riparare il pregiudizio subito dalla vittima

La responsabilità contrattuale (o da contatto sociale) **del docente** si fonda sull'**obbligo di vigilanza e istruzione degli alunni, derivante dall'iscrizione a scuola**. Il docente risponde per danni autoinflitti dagli alunni o arrecati a terzi se non prova di aver impossibilitato l'evento, con onere della prova a suo carico. Nelle scuole statali, per i danni a terzi, ne risponde principalmente l'amministrazione, salvo rivalsa per dolo/colpa grave.

Aspetti Chiave

- **Fondamento:** Contatto sociale tra docente e studente, derivante dall'iscrizione dell'alunno.
- **Dovere di Vigilanza:** Obbligo di sorvegliare gli alunni per impedire che danneggino se stessi o terzi (artt. 2047, 2048, 1218 c.c.).
- **Responsabilità Aggravata:** Il docente si libera solo provando di non aver potuto impedire il fatto, ad esempio dimostrando di aver adottato tutte le misure organizzative e di controllo necessarie.
- **Prescrizione:** Il diritto al risarcimento si prescrive in 10 anni.
- **Differenza tra Pubbliche e Private**
- **Scuole Statali:** L'art. 61 della L. 312/1980 prevede che la responsabilità civile sia prevalentemente a carico dell'amministrazione scolastica. Il docente risponde solo in casi di dolo o colpa grave.
- **Scuole Private/Paritarie:** Il docente e l'istituto rispondono in solido.
- **Vigilanza e Danno**
La responsabilità riguarda sia il danno che l'alunno procura a se stesso (es. infortunio per omessa vigilanza) sia quello che procura a terzi. Non è necessaria la colpa del docente per far scattare la presunzione, ma basta l'inadempimento della prestazione di sorveglianza

Il docente dunque risponde:

- dei danni cagionati dall'alunno a terzi
- dei danni subiti dall'alunno stesso.

Vi è la **Presunzione di colpa**, cioè spetta al docente dimostrare di:

- aver esercitato vigilanza adeguata
- non aver potuto impedire il fatto.
- Non basta dire “ero presente”: occorre dimostrare vigilanza attiva e idonea.

La prova “liberatoria” del docente

Per andare esente da responsabilità civile, il docente deve dunque provare che:

- l’evento è stato imprevedibile
- la vigilanza era proporzionata all’età degli alunni, al contesto, alla situazione concreta.
- La giurisprudenza è costante: quanto più l’alunno è piccolo, tanto più elevato è il dovere di vigilanza.

Vigilanza e organizzazione scolastica

La responsabilità:

- è funzionale, non personale in astratto
- si valuta considerando: numero di alunni, spazi, orari, disposizioni organizzative della scuola.

Attenzione: un'organizzazione inadeguata implica la responsabilità del dirigente scolastico , ma non esonera automaticamente il docente .

Cosa NON esonera dalla responsabilità

Esempi tipici di condotte non idonee a escludere la responsabilità:

- distrazione momentanea ingiustificata
- allontanamento dalla classe senza sostituzione
- affidamento informale a studenti “più grandi”
- deleghe verbali non formalizzate
- richiamo verbale non seguito da controllo effettivo

Principio chiave

- Vigilanza = obbligo continuo, concreto e proporzionato
- Non è mera presenza formale né sorveglianza passiva

Sintesi conclusiva

Il docente:

- è custode giuridico dell'alunno nel tempo scolastico
- risponde dei danni salvo prova liberatoria rigorosa
- esercita una vigilanza qualificata, coerente con età, contesto e attività
- agisce non solo per prevenire il danno, ma per garantire sicurezza e diritto allo studio.

Messaggi chiave

- La vigilanza è parte costitutiva della funzione docente
- L'obbligo inizia con l'affidamento e cessa con riconsegna regolare
- Responsabilità civile: presunzione di colpa, serve prova liberatoria rigorosa
- Lo Stato che è chiamato a risarcire in caso di incidente e danni, può rivalersi sul docente solo per Dolo o Colpa Grave
- **Colpa Grave**: Non una semplice disattenzione, ma un **discostamento evidente dalle regole di condotta, negligenza, imprudenza, inperizia e dunque mancanza di diligenza.**
- L'organizzazione del lavoro rileva ma non esonera automaticamente il dipendente

Buon anno di formazione e prova!