

DIRIGENTE SCOLASTICO: ALCUNI CONSIGLI PER NON SBAGLIARE



MATERIALE GRATUITO



Dall'autrice del volume [Preside: la sfumatura di un mestiere](#), una serie di consigli per affrontare alcuni momenti “difficili” nella vita lavorativa di un DS

Come impostare la contrattazione con il nuovo CCNL 2024

Il nuovo CCNL Istruzione e Ricerca è stato firmato il 18 gennaio 2024, diventando così definitivo a tutti gli effetti il giorno successivo. In realtà, non è del tutto nuovo e restano ancora aperte alcune questioni; ha certamente chiarito taluni aspetti, ha migliorato la situazione del personale a tempo determinato, ma ad esempio non ha affrontato la questione delle sanzioni disciplinari per il personale docente, pur essendo intervenuto sul personale ATA. In questa parte, che si affianca al Capitolo 20, Parte Seconda del testo [Preside: la sfumatura di un mestiere](#), l'attenzione si concentra sulla contrattazione sindacale alla luce delle novità, in particolare laddove spetta proprio al DS fissare criteri, paletti e possibili modalità di lavoro per determinate categorie di dipendenti.

La novità principale, che qui interessa, è la previsione del **lavoro a distanza per il personale ATA, amministrativo e tecnico**. Cominciamo con il dire che l'esperienza fatta nel periodo pandemico con lo smart working è stata sicuramente una spinta verso la transizione digitale anche nel mondo della scuola. Il lavoro a distanza introdotto nell'ultimo CCNL ha preso spunto da quell'esperienza, ma non “l'ha ripresa integralmente”: il noto smart working *semplificato* è stato “altra cosa”. Vediamo perché. Lo smart working semplificato, introdotto nel 2020, non prevedeva ad esempio un accordo preventivo e scritto tra le parti: era sufficiente, nel periodo emergenziale, comunicare il ricorso al lavoro agile in modalità facilitata, utilizzando la procedura telematica predisposta dal ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Inoltre, aveva in larga parte riguardato i lavoratori fragili che, a rischio contagio, andavano protetti, ovviamente purché la loro attività potesse svolgersi a distanza, quindi – per la scuola – non i docenti, a parte i mesi del *lockdown*, ma il personale amministrativo e, in taluni casi e per certe attività, anche il personale tecnico. Per la verità lo smart working sperimentato nella fase della pandemia rientrava più nel lavoro da remoto che nel lavoro agile, essendo ad esempio fissato l'orario di lavoro. In generale, quando si parla di lavoro a distanza si intendono infatti due modalità, con caratteristiche diverse, che si distinguono essenzialmente per il *luogo* in cui la prestazione lavorativa deve svolgersi e per la *modalità* stessa di lavoro (orario di lavoro, possibilità di svolgere ore eccedenti, etc.):

1. lavoro *agile*, che avviene senza precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro; un accordo tra le parti stabilirà le forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi;

2. lavoro da *remoto*, che deve avvenire in un luogo concordato con l'amministrazione, cui spetta l'onere del controllo di agibilità e sicurezza della postazione individuata; inoltre, il lavoratore deve rispettare gli obblighi di presenza e l'orario stabilito ed è possibile, solo in questo caso, effettuare straordinari.

Entrambi prevedono che il lavoro si possa svolgere in parte a distanza, in parte nella sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato, in ragione delle esigenze dell'amministrazione e delle disponibilità del lavoratore. Si applicano inoltre le disposizioni sull'uso dei videoterminali (postazione ergonomica, pause nel lavoro, visite di controllo oculistico, etc.). In particolare, il DVR deve essere aggiornato di conseguenza.

Il lavoro a distanza in realtà non rappresenta una novità: nato nei paesi anglosassoni per il settore privato, dalla fine degli anni Novanta si è via via diffuso ed è entrato anche in Italia. Nel settore pubblico ha visto la sua comparsa nel 2017, con la Legge n. 81 (*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*).

E ora veniamo alla questione di stretta pertinenza della scuola, che può essere oggetto di contenzioso e che incide sulla contrattazione: Il DS *deve* o *può* concedere il lavoro a distanza? Quali sono i criteri da seguire? I casi che si possono presentare, lato lavoratori, sono riassumibili in due casistiche opposte:

- “nessun” assistente amministrativo è interessato al lavoro a distanza, o perché ne ha paura, perché pensa di essere costretto a lavorare di più o, ancora, perché teme la modalità di controllo del DS o del DSGA; a questo proposito ricordiamo che il diritto alla disconnessione, già presente nel precedente contratto, vale per tutte le modalità di lavoro, compreso quindi il lavoro agile. Vi è infatti una ulteriore distinzione tra quella che è definita fascia di *inoperabilità* – comprensiva del periodo di 11 ore di riposo consecutivo – e fascia di *contattabilità*, che non può comunque essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro (*Art. 14 CCNL 2024, Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione*);
- “troppi” assistenti amministrativi ne fanno richiesta e per un tempo eccessivo; va da sé che la segreteria non si può svuotare e i criteri di scelta del personale cui concedere questa modalità di lavoro possono dare luogo a discussioni.

Come prima cosa chiariamo che ***il DS non è obbligato a concedere il lavoro agile*** se questo risulta incompatibile con la struttura organizzativa, così come ***il lavoratore non è tenuto ad accettarlo***, se non lo ritiene adatto alle sue esigenze. L'adesione al lavoro agile ha infatti natura consensuale e volontaria. Inoltre, in

presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso, indipendentemente dal fatto che lo stesso sia stato fissato a tempo determinato o a tempo indeterminato. È bene però che il DS individui subito le attività eseguibili a distanza, indipendentemente dalle possibili richieste e "prima" delle richieste stesse. In questo modo si evitano le discussioni che potrebbero originarsi dalla *personalizzazione* dell'eventuale consenso o diniego.

Una volta concessa tale modalità, si deve procedere alla *sottoscrizione dell'accordo individuale* (Art. 13 CCNL 2024) previa consegna al lavoratore, e alla RSU per conoscenza, dell'informativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Legge 81/2017 e D.lgs. 81/2008) e delle norme sulla privacy. Una adeguata attività di formazione dovrà precedere il ricorso al lavoro agile. Tale accordo, non previsto per il lavoro da remoto, che coincide sostanzialmente con il lavoro in presenza, a parte la sede di svolgimento, va inviato, in via telematica, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il CCNL 2024 dedica tutto il *nuovo* Titolo III proprio al lavoro a distanza, articolandosi nel capo I (Lavoro agile) e nel più breve Capo II (Altre forme di lavoro a distanza). Per la scuola la forma preferibile è certamente il lavoro agile: tocca tuttavia all'amministrazione, quindi al DS, individuare le attività che possono essere effettuate in tale modalità, senza ulteriori vincoli. Il lavoro da remoto richiede, invece, un presidio costante del processo, controlli affidabili sull'orario di lavoro, etc. In ogni caso il lavoro a distanza e le sue modalità di articolazione rientrano nei poteri datoriali, risultando così sottratti alla contrattazione. Ricordiamo infatti che il potere di organizzazione degli uffici e di gestione delle risorse umane (art. 5, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001) è intestato al dirigente, "fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti". Nel nostro caso informativa e *confronto*.

Citiamo l'art. 30, comma 9:

"Sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6:

...

b5) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi."

Due sono gli interessi in gioco, per conseguire da un lato il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa e, dall'altro, per garantire l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro e in generale una mobilità sul territorio più sostenibile (artt. 10 e 11 del CCNL 2024):

1. il beneficio per il lavoratore che, in particolare nel caso del lavoro agile, può coniugare più facilmente le eventuali esigenze personali con quelle del lavoro, anche in termini di orario, pause, etc.;
2. il vantaggio per l'amministrazione che, andando incontro alle esigenze del personale, si ritrova più facilmente ad operare con una segreteria in cui ognuno è portato a dare il massimo.

Il CCNL 2024 recepisce così la Direttiva Inail del 29 dicembre 2023, a firma del Ministro per la Pubblica amministrazione. Terminata la fase emergenziale e superata l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile per le situazioni di fragilità, la direttiva sottolinea come la disciplina contrattuale veda nel lavoro a distanza un volano di flessibilità orientato alla produttività e alle esigenze dei lavoratori. L'alternanza di lavoro a distanza e lavoro in presenza si rivela in questo preziosa.

Va da sé che non tutte le attività sono "remotizzabili": pensiamo ad esempio alla delicata fase delle iscrizioni o alla necessità di seguire gli acquisti legati al PNRR, oltre ovviamente alle attività tipiche del collaboratore scolastico. Inoltre, il lavoro a distanza, pur previsto nel contratto anche per gli assistenti tecnici, difficilmente può essere consentito: come si possono controllare computer, regolare macchinari o semplicemente affiancare i docenti nei laboratori "da casa"?

Non può essere ovviamente previsto il normale lavoro a distanza per i docenti, superata la ben nota fase del lockdown. Vediamo le possibili eccezioni e i relativi pro e contro:

- *l'attività di programmazione*, tipica della scuola primaria, rientra nell'orario di servizio e in quanto tale può essere effettuata a distanza, intesa però come lavoro da remoto, più che come lavoro agile (Art. 44, c. 6 CCNL). I vantaggi possono anche essere molteplici, ma in quanto lavoro da remoto richiede una delibera collegiale, un Regolamento da adottare da parte del Consiglio di istituto ma, soprattutto, un controllo – almeno semestrale – da parte dell'amministrazione sul luogo di lavoro scelto dal docente;
- *le sedute del Consiglio di istituto*, a loro volta, possono svolgersi a distanza, se accompagnate da apposito Regolamento, dopo almeno una seduta in presenza per l'approvazione. Del resto, il vincolo della presenza imposto per tutte le attività deliberative che avvengono nei collegi, consigli di classe, scrutini, non si può applicare direttamente al CdI, in quanto organo elettivo a composizione mista (docenti, ATA, genitori e, per le superiori, studenti);
- *la contrattazione di istituto*, a parte la fase della firma, può avvenire a distanza, purché questa modalità sia indicata ad ogni invito;

- *il GLO, per quanto abbia carattere deliberante, non va trattato come un organo collegiale individuato ai sensi del D. Lgs. n. 297/1994. Pertanto, la convocazione a distanza è sempre possibile in quanto già prevista espressamente dall'art. 4, c. 6 del D.I. n. 182/2020 (Adozione del modello nazionale di piano educativo individualizzato e delle correlate linee guida, nonché modalità di assegnazione delle misure di sostegno agli alunni con disabilità, ai sensi dell'articolo 7, comma 2-ter del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 66).*

Vediamo ora, a parte la previsione economica ben nota, altre novità apparentemente secondarie, ma che è bene non tralasciare nella contrattazione vera e propria. Riprendiamo il già citato **Art. 30 Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali**

“4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

...

c) a livello di istituzione scolastica ed educativa:

...

c10) il personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale;

c11) i criteri di utilizzo delle risorse finanziarie e la determinazione della misura dei compensi di cui al decreto del MIM n. 63 del 5 aprile 2023.

Il DM citato sopra individua i *criteri* di ripartizione e le *modalità* di utilizzo dei 150 milioni di euro destinati alle istituzioni scolastiche statali del II° ciclo di istruzione, ai fini della valorizzazione dei docenti chiamati a svolgere la funzione di tutor e del docente dell'orientamento/orientatore. Trattandosi di nuove figure, il CCNL non poteva non prevederne il compenso. Alla contrattazione spetta quindi fissarne i criteri e al DS individuare le persone.

Il consiglio

La contrattazione di istituto, il rapporto con la RSU, e in generale con i sindacati, sono aspetti delicati, da non trascurare. Riuscire, da subito, a partire bene è essenziale. Se si instaura un buon rapporto sarà più semplice far comprendere le differenze tra informazione, confronto e contrattazione vera e propria.

Per quanto attiene il lavoro agile, particolare novità di questo CCNL, è vero che è stato sperimentato con la pandemia, ma ora è “altra cosa”. Questo può generare confusione e creare aspettative difficili da soddisfare. Lo svolgere da remoto tutta una serie di

attività “collegiali” è stato apprezzato da tutti, DS compresi. Nessuno spostamento dalla propria abitazione, maggiore velocità di svolgimento, meno “chiacchiere”, etc. Il CCNL 2024 però è chiaro in merito: le attività a distanza NON possono riguardare le attività deliberative. È bene pertanto usare prudenza, non ricorrere a modalità miste, ovvero concedere solo ad alcuni la possibilità di connettersi da remoto, e aspettare i prossimi chiarimenti del Ministero.

Le nuove norme sulla sicurezza del personale scolastico

La sicurezza a scuola, intesa come luogo di lavoro, è un tema importante che non riguarda solo incidenti “classici”: caduta dalle scale, mancata segnalazione di pericolo, corridoi bagnati, etc. Con il calo generale della reputazione dei docenti, il crescere di un ruolo sempre più invasivo dei genitori a scuola e le modalità di confronto talvolta poco improntate alla correttezza e alla condivisione degli obiettivi educativi, la scuola finisce con il trovarsi, come del resto la sanità, in situazioni “pericolose” per il personale che vi opera: dai collaboratori scolastici, ai docenti fino al dirigente stesso. Recente (4 marzo 2024) è l’approvazione di una norma che introduce diverse misure volte a prevenire la violenza contro il personale scolastico e a migliorare la sicurezza nelle scuole. Si tratta della legge n. 25 (*Modifiche agli articoli 61, 336 e 341-bis del codice penale e altre disposizioni per la tutela della sicurezza del personale scolastico*) con entrata in vigore al 30/03/2024.

Tre sono i nodi fondamentali:

1. istituzione di un *Osservatorio nazionale sulla sicurezza del personale scolastico* (Art. 1), per monitorare i casi di violenza a scuola commessi da genitori o studenti verso il personale, promuovere attività di formazione, diffondere buone prassi, etc. Non rientrano in questi casi solo le violenze fisiche, ma anche le violenze verbali, “reputazionali”, che comportano un danno d’immagine alle persone coinvolte, ma anche all’istituzione stessa;
2. celebrazione della *Giornata nazionale di educazione e prevenzione* (Art. 3) contro la violenza nei confronti del personale scolastico, fissata per il giorno 15 dicembre di ogni anno; non si tratta naturalmente di una festività, ma di una occasione di riflessione collettiva;
3. *aumento della pena* se il fatto riguarda un dirigente scolastico o un membro del personale della scuola. Sul versante penalistico-sanzionatorio, la norma introduce infatti un’aggravante comune, modificando l’articolo 61 del c.p. e le fattispecie di violenza o minaccia a pubblico ufficiale (Art. 336 c.p.) e di oltraggio a pubblico ufficiale (Art. 341-bis c.p.), configurando specifiche aggravanti di pena qualora il fatto sia commesso in danno di dirigenti scolastici o personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario della scuola.

Vediamo in dettaglio gli articoli più significativi.

Art. 4 Modifica all'articolo 61 del Codice penale

1. All'articolo 61 del codice penale, dopo il numero 11-octies) è aggiunto il seguente:

«11-novies) l'aver agito, nei delitti commessi con violenza o minaccia, in danno di un dirigente scolastico o di un membro del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico o ausiliario della scuola, a causa o nell'esercizio delle loro funzioni».

Art. 5 Modifiche all'articolo 336 del codice penale

1. All'articolo 336 del codice penale sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il primo comma è inserito il seguente:

«La pena è aumentata fino alla metà se il fatto è commesso dal genitore esercente la responsabilità genitoriale o dal tutore dell'alunno nei confronti di un dirigente scolastico o di un membro del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico o ausiliario della scuola»;

...

Art. 6 Modifica all'articolo 341-bis del codice penale

1. All'articolo 341-bis del codice penale, dopo il primo comma è

inserito il seguente:

«La pena è aumentata fino alla metà se il fatto è commesso dal genitore esercente la responsabilità genitoriale o dal tutore dell'alunno nei confronti di un dirigente scolastico o di un membro del personale docente, educativo o amministrativo della scuola».

Senza entrare nei dettagli del codice penale, osserviamo che l'Art. 336 (*Violenza o minaccia a un pubblico ufficiale*) prevede come pena la reclusione da sei mesi a cinque anni, mentre l'art. 341-bis (*Oltraggio a pubblico ufficiale*) la reclusione da sei mesi a tre anni. Con le modifiche apportate queste pene vengono aumentate se i reati sono commessi a danno del personale della scuola.

Il dirigente scolastico e il personale docente rivestono, come noto, la qualifica di *pubblici ufficiali* in quanto esercitano una funzione disciplinata da norme di diritto pubblico e caratterizzata dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione. Per i docenti, peraltro, l'esercizio delle funzioni amministrative, e di conseguenza la qualità di pubblico ufficiale, non è circoscritto alla sola tenuta delle lezioni, ma si estende alle connesse attività preparatorie, contestuali e successive, ivi compresi gli incontri con i genitori degli allievi al fine di renderli

edotti sull'andamento dell'iter scolastico e di fornire loro gli opportuni suggerimenti, allo scopo di una fattiva collaborazione tra scuola e famiglia.

Il personale ATA, sempre secondo la giurisprudenza, riveste invece ai fini della legge penale la qualifica di *incaricato di pubblico servizio*, svolgendo, ai sensi dell'art. 358, comma 2, c.p. un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima.

In ogni caso, gli atti di violenza nei confronti del personale scolastico, in virtù del principio di *immedesimazione organica*, assumono rilievo anche nei confronti del Ministero dell'istruzione e del merito, in quanto gli stessi, oltre a ledere l'autorità e l'autorevolezza dei docenti, nonché la dignità di tutto il personale, comportano un ostacolo allo svolgimento delle funzioni attribuite. Al riguardo, si segnala, la circolare ministeriale n. 15184 dell'8 febbraio 2023, con la quale il Ministero, stigmatizzando la recrudescenza dei fenomeni di violenza, prefigura una richiesta d'intervento all'Avvocatura generale dello Stato al fine di assicurare la rappresentanza e la difesa del personale della scuola, nelle sedi civili e penali, ai sensi dell'articolo 44 del r.d. n. 1611 del 1933. Tema già affrontato in generale nel caso "*Le comparizioni in Tribunale, tra responsabilità contrattuali e aquiliane*".

Quanto visto finora riguarda però l'aspetto giurisprudenziale-sanzionatorio e attribuisce ai genitori le principali responsabilità, chiarisce i comportamenti da sanzionare e ne fissa la sanzione. Non va però trascurato il ruolo educativo della scuola verso gli alunni. Nella parte seconda del testo, un capitolo (*Gli alunni e le famiglie: il Patto Educativo di Corresponsabilità*) è proprio dedicato alle famiglie e al loro ruolo nella scuola. Sono ben note a tutti i docenti le difficoltà nel valutare, senza rigidi automatismi, il comportamento degli alunni e la complessità nel far comprendere il ruolo dell'insegnamento trasversale dell'Educazione Civica, istituita come materia con il Decreto ministeriale n. 35 del 22 giugno 2020.

Il consiglio

*Nel testo **Preside, la sfumatura di un mestiere**, nella parte relativa ai Rischi del mestiere, un caso, realmente affrontato dalla sottoscritta, è riportato con il titolo "Quando i bambini litigano". Se fosse esistito già all'epoca l'Osservatorio appena istituito, non credo vi avrei comunque fatto ricorso. I termini dell'esposto inviato all'USR sono stati corretti ed educati, anche se l'accusa rivolta mi era palesemente infondata. Non mi sono però sentita "diffamata" e mi sono anche un po' divertita a rispondere per le rime alle pur velate accuse della famiglia da cui il caso, in fondo piuttosto ridicolo, ha avuto origine. I chiarimenti presentati sono stati giudicati esaurienti e l'USR non ha ritenuto di procedere in altro modo.*

L'esperienza decennale in scuole di tipo diverso per luogo (piccoli comuni e grande città), estrazione sociale delle famiglie (centro e periferie degradate) mi ha portato ad individuare alcune tipologie di famiglie e di alunni:

- **genitori di livello sociale medio alto e di buona disponibilità economica**, che tendono a ricorrere agli avvocati per ogni “inciampo” nella carriera dei loro pupilli. Il danno maggiore è senza dubbio per gli alunni stessi e a meno che le richieste non siano eccessive in numero e contenuto, la migliore difesa è la pazienza. Con calma si risponderà alle richieste di accesso agli atti, con freddezza si cercherà di non farsi trascinare in discussioni con i genitori e così via. Certo, se poi il tutto prende la piega di stalking verso il dirigente o qualche docente, di accuse infamatorie del tipo: “il docente tale è ignorante, non sa il suo mestiere, etc.” allora la via di una denuncia è sempre percorribile, per quanto poco consigliabile. Se poi si è ragionevolmente sicuri di essere dalla parte della ragione e la famiglia minaccia i famosi “ricorsi al TAR”, lasciate che faccia.

Una nota: se nel confronto vi accorgete però di un errore (vostro o di qualche docente) allora, sempre con calma, spiegate che ripenserete alle scelte effettuate. Un esempio: a fine anno scolastico un Consiglio di classe non aveva ammesso allo scrutinio un alunno in quanto aveva superato il numero massimo di assenze e comunque si era in presenza di molte insufficienze. Il genitore è venuto a protestare asserendo di avere portato al coordinatore di classe alcuni certificati medici. Il professore ha poi confermato di averli trattenuti, considerando la situazione comunque compromessa. La sottoscritta non ha esitato ad annullare in autotutela lo scrutinio, lo ha riconvocato, ammettendo l'alunno allo scrutinio finale. Il Consiglio lo ha poi comunque ritenuto con tante e tali insufficienze da non poterlo promuovere. La sostanza è stata la stessa, ma in un ricorso al TAR la famiglia avrebbe vinto, ammettendo l'alunno alla classe successiva, anche se di norma in via cautelare, in attesa del solito giudizio definitivo da parte del TAR stesso;

- **famiglie maleducate** che sanno esprimersi solo con epiteti scurrili. Danno reputazionale? Forse sì, soprattutto se rivolte in pubblico, coinvolgendo anche altri genitori in una sorta di crociata “anti-scuola” o per via social. Quale rimedio? Il mio consiglio è di non scendere ovviamente sul loro piano, ma di ricorrere ad un linguaggio semplice e soprattutto non da avvocato. Cercare di primeggiare su persone la cui cultura è modesta non è un buon modo per affrontare la questione. È più produttivo parlare con calma e cercare di farsi capire. Se la “controparte” si sente ascoltata e compresa, quasi sempre finirà con il chiedere scusa per i suoi toni. In ogni caso non vuole dire “accontentarli” per paura di ritorsioni. Vuole solo dire spiegare con fermezza le proprie ragioni affinché gli altri le possano comprendere;
- **genitori violenti non solo a parole.** A questo punto, anzi meglio un po’ prima, appena si capisce che il clima si surriscalda eccessivamente, si chiamano le forze dell’ordine o gli assistenti sociali, se si sa che la famiglia è già seguita. È capitato ad esempio quando una madre, in evidente stato di alterazione alcolica, è venuta all’uscita della scuola primaria per prendere la

figlia. La docente l'ha trattenuta a scuola, nonostante le imprecazioni incontrollate e minacciose della madre. L'assistente sociale, chiamata dalla scuola, è prontamente intervenuta. Diversamente si sarebbe dovuto ricorrere alle forze dell'ordine;

- ***alunni violenti, verso i docenti o verso i compagni:*** in questi casi, il nodo principale è l'età degli alunni: se maggiorenni, infatti, le norme che abbiamo visto nella Legge 25/2024 sono certamente applicabili. La scuola però ha sempre un ruolo educativo e a meno che il comportamento non sia di una gravità tale da richiedere l'intervento dell'autorità giudiziaria, è bene procedere con gradualità. Se invece gli alunni sono minorenni, ci sono alcune distinzioni da fare. Secondo la legge, infatti, chi ha meno di 14 anni non è imputabile, dovendo i genitori o i tutori rispondere di culpa in educando ed eventualmente pagare i danni provocati dal minore. Viceversa, è imputabile chi ha compiuto 14 anni senza essere ancora diventato maggiorenne, qualora si ritenga che, al momento del fatto, avesse la capacità di intendere e di volere. La pena è in ogni caso ridotta.

PREPARATI CON EDISES!



Delinea la figura del DS come rappresentante legale dell'istituzione scolastica, di responsabile della gestione delle risorse e dei risultati di servizio, di titolare delle relazioni sindacali.

DELLA STESSA COLLANA



I MANUALI EDISES COMPRENDONO SOFTWARE DI SIMULAZIONE, APPROFONDIMENTI E AGGIORNAMENTI ONLINE

Ricevi un **GADGET GRATUITO** con ogni acquisto!



solo su **edises.it**