GUIDA OPERATIVA · PERSONALE DOCENTE

Le sanzioni disciplinari del personale docente

Riferimenti normativi, competenza e procedimento



D.Lgs. 297/1994

D.Lgs. 165/2001

CCNL Istruzione e Ricerca

Quadro di riferimento aggiornato a ottobre 2026

INTRODUZIONE

Un percorso in quattro tappe

01

Fonti normative

Costituzione, D.Lgs. 297/1994, D.Lgs. 165/2001, CCNL e codice di comportamento.

Slide 3–5

02

Le sanzioni

Dall’avvertimento scritto alla destituzione: condotte, effetti e gradualità.

Slide 6–8

03

Competenza

Dirigente scolastico e Ufficio per i procedimenti disciplinari: chi decide e quando.

Slide 9

04

Procedimento e tutele

Termini, contraddittorio, rapporti con il penale, impugnazione.

Slide 10–15

Obiettivo: conoscere regole, ruoli e garanzie per prevenire e affrontare correttamente un procedimento disciplinare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Le fonti della responsabilità disciplinare

Costituzione, artt. 33 e 97	Libertà d'insegnamento; buon andamento e imparzialità della pubblica amministrazione.
Art. 2106 c.c. · Art. 7 L. 300/1970	Proporzionalità della sanzione e garanzie di contestazione e difesa (Statuto dei lavoratori).
D.Lgs. 297/1994, artt. 492–501	Testo Unico Scuola: tipologia delle sanzioni e condotte punibili per il personale docente.
D.Lgs. 165/2001, artt. 55–55-novies	Procedimento disciplinare nel pubblico impiego, come modificato dal D.Lgs. 150/2009 e dal D.Lgs. 75/2017.
CCNL Istruzione e Ricerca · DPR 62/2013	CCNL 2019–2021 (art. 48) e 2022–2024; Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Il ruolo del CCNL: stato attuale del codice disciplinare

CCNL 2019–2021 · art. 48

Il codice disciplinare dei docenti resta quello del D.Lgs. 297/1994

La definizione di infrazioni e sanzioni è rinviata a una sessione negoziale nazionale. Nelle more vale il Capo IV, Sezione I del D.Lgs. 297/1994, con le integrazioni all'art. 498, comma 1.



Libertà d'insegnamento tutelata

Il potere disciplinare reprime condotte antidoverose, senza sindacare, neppure indirettamente, la libertà di insegnamento.



Licenziamento previsto in due ipotesi

Atti o molestie a carattere sessuale verso studenti affidati alla vigilanza, anche senza gravità o reiterazione; dichiarazioni false per ottenere vantaggi nella mobilità.



Condotte non coerenti con la comunità educante

Specifica sanzione per comportamenti, anche sui canali social, non coerenti con le finalità educative nei rapporti con gli studenti.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Quali doveri presidiano le sanzioni

Funzione docente

Insegnamento e attività funzionali: correttezza, puntualità e adempimento degli obblighi di servizio.

Vigilanza sugli alunni

Omissione degli atti dovuti in relazione ai doveri di vigilanza (D.Lgs. 297/1994, art. 494).

Segreto d’ufficio

Violazione del segreto d’ufficio relativo ad atti o attività non soggetti a pubblicità (art. 494).

Correttezza e responsabilità

Atti non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione (art. 494).

Codice di comportamento

DPR 62/2013: imparzialità, decoro e uso dei social media coerente con il ruolo educativo.

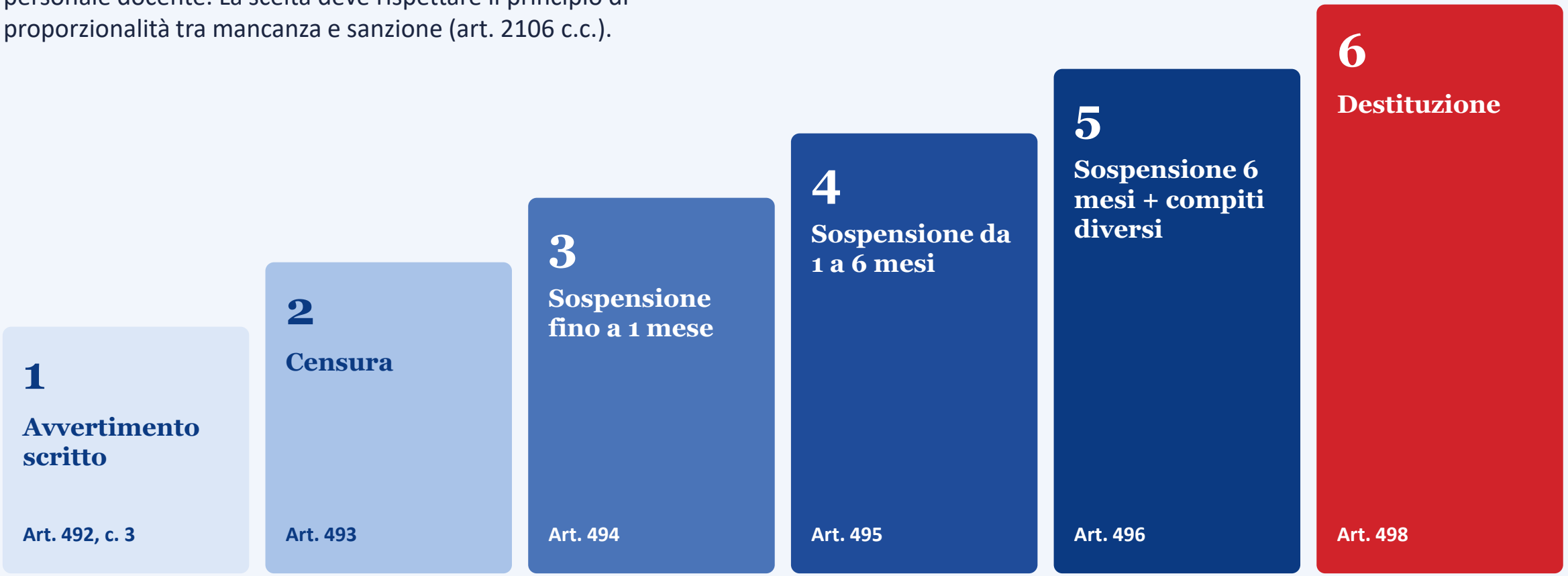
Presenza in servizio

Falsa attestazione della presenza o assenze ingiustificate reiterate: art. 55-quater D.Lgs. 165/2001.

LE SANZIONI

Sei gradini, dal più lieve al più grave

L’art. 492 del D.Lgs. 297/1994 elenca le sanzioni applicabili al personale docente. La scelta deve rispettare il principio di proporzionalità tra mancanza e sanzione (art. 2106 c.c.).



Le sanzioni conservative: condotte ed effetti

Sanzione	Norma	Quando si applica	Effetti
Avvertimento scritto	Art. 492, c. 3	Richiamo scritto all'osservanza dei propri doveri: primo grado di sanzione per i docenti.	Nessuna perdita di retribuzione
Censura	Art. 493	Dichiarazione di biasimo scritta e motivata per mancanze non gravi riguardanti i doveri della funzione docente o d'ufficio.	Nessuna perdita di retribuzione
Sospensione fino a 1 mese	Art. 494	Atti non conformi a responsabilità, doveri e correttezza o gravi negligenze; violazione del segreto d'ufficio; omessi atti dovuti di vigilanza.	Divieto di esercitare la funzione; perdita del trattamento economico ordinario (salvo art. 497)
Sospensione da oltre 1 a 6 mesi	Art. 495	Violazioni di maggiore gravità, anche reiterate, rispetto a quelle punite con la sospensione fino a un mese.	Come sopra, per un periodo più lungo
Sospensione di 6 mesi e compiti diversi	Art. 496	Casi di particolare gravità: scaduta la sospensione, il docente svolge compiti diversi da quelli della funzione docente.	Sospensione e successivo mutamento di compiti

Le sanzioni espulsive: destituzione e licenziamento

D.Lgs. 297/1994, art. 498

Destituzione

- Atti in grave contrasto con i doveri della funzione
- Attività dolosa con grave pregiudizio a scuola, alunni o famiglie
- Illecito uso o distrazione di beni o somme della scuola
- Gravi atti di inottemperanza a disposizioni legittime, commessi pubblicamente
- Richiesta o accettazione di compensi legati ad affari di servizio
- Gravi abusi di autorità
- Integrazioni CCNL: molestie sessuali verso studenti; dichiarazioni false nella mobilità

D.Lgs. 165/2001, art. 55-quater

Licenziamento disciplinare

- Falsa attestazione della presenza in servizio o certificazione medica falsa
- Assenza ingiustificata: oltre 3 giorni nel biennio o oltre 7 giorni in 10 anni
- Ingiustificato rifiuto del trasferimento per motivate esigenze di servizio
- Falsità documentali o dichiarative per assunzione o progressione di carriera
- Reiterate gravi condotte aggressive, minacciose, ingiuriose o moleste sul luogo di lavoro

COMPETENZA

Chi decide: dirigente scolastico e UPD

Dirigente scolastico

Competente solo per le infrazioni punibili al massimo con la censura

- Avvertimento scritto
- Censura

Ufficio procedimenti disciplinari

UPD individuato dall'amministrazione, di norma presso l'Ufficio scolastico regionale

- Sospensione fino a 1 mese, anche se inflitta per meno di 10 giorni
- Sospensione da oltre 1 a 6 mesi e con compiti diversi
- Destituzione e licenziamento

Conta la sanzione astrattamente applicabile, non quella inflitta

Cass. civ., sez. lav., ord. 21 luglio 2025, n. 20455: per i docenti la sospensione arriva a 1 mese (D.Lgs. 297/1994); il limite di 10 giorni (art. 55-bis, c. 9-quater, D.Lgs. 165/2001) vale per l'ATA. Anche una sospensione di 2 giorni spetta all'UPD.

PROCEDIMENTO

Davanti al dirigente: avvertimento scritto e censura

1

Giorno 0

Notizia dell’infrazione

Il dirigente viene a conoscenza di fatti di rilevanza disciplinare e avvia l’istruttoria.

2

20 giorni

Contestazione scritta

Entro 20 giorni dalla notizia, con l’addebito formulato in modo specifico.

3

10 giorni

Convocazione e difesa

Preavviso di almeno 10 giorni; il docente può farsi assistere da un rappresentante sindacale o da un procuratore, o inviare una memoria.

4

60 giorni

Conclusione

Entro 60 giorni dalla contestazione: sanzione motivata oppure archiviazione.

I termini di contestazione e di conclusione sono perentori: la loro violazione comporta la decadenza dall’azione disciplinare (art. 55-bis, c. 9-ter).

PROCEDIMENTO

Davanti all'UPD: sospensioni e sanzioni espulsive

1

10 giorni

Segnalazione all'UPD

Il dirigente segnala i fatti di rilevanza disciplinare entro 10 giorni dalla conoscenza.

2

30 giorni

Contestazione scritta

L'UPD contesta l'addebito entro 30 giorni dalla ricezione della segnalazione o dalla diversa notizia.

3

20 giorni

Convocazione e difesa

Preavviso di almeno 20 giorni; assistenza di un procuratore o di un rappresentante sindacale, oppure memoria scritta.

4

120 giorni

Conclusione

Entro 120 giorni dalla contestazione: irrogazione della sanzione oppure archiviazione.

Le comunicazioni avvengono via PEC o con consegna a mano; il docente ha diritto di accesso agli atti istruttori (art. 55-bis, D.Lgs. 165/2001).

GARANZIE

Le tutele del docente nel procedimento

Contestazione scritta e specifica

L'addebito deve essere chiaro e tempestivo, così da consentire un'effettiva difesa.

Diritto di difesa

Audizione, assistenza di un rappresentante sindacale o di un procuratore, memoria scritta.

Accesso agli atti e PEC

Diritto di accesso agli atti istruttori; comunicazioni tramite PEC o consegna a mano.

Proporzionalità e motivazione

La sanzione deve essere adeguata alla gravità della mancanza e adeguatamente motivata (art. 2106 c.c.).

Termini perentori

Il mancato rispetto dei termini comporta la decadenza dall'azione disciplinare.

Pubblicità del codice

La pubblicazione sul sito dell'amministrazione equivale all'affissione (art. 55, comma 2, D.Lgs. 165/2001).

PROCEDIMENTO

Procedimento disciplinare e procedimento penale

Autonomia dei procedimenti

Il procedimento disciplinare prosegue e si conclude anche se pende quello penale sugli stessi fatti. Per le infrazioni di minore gravità la sospensione non è ammessa.

Sospensione del procedimento

Per le infrazioni più gravi l'UPD può sospendere fino al termine del giudizio penale, solo se l'accertamento è particolarmente complesso e gli elementi sono insufficienti.

Riapertura dopo la sentenza

Dopo una sentenza penale irrevocabile, di assoluzione o di condanna, il procedimento è ripreso o riaperto con nuova contestazione entro 60 giorni dalla comunicazione.

Restano ferme le misure cautelari nei confronti del docente (art. 55-ter, comma 1, D.Lgs. 165/2001; D.Lgs. 297/1994, Capo IV).

TUTELA

Impugnazione e tutela giurisdizionale

D.Lgs. 165/2001, art. 63

La sanzione può essere contestata davanti al giudice del lavoro

Forma, termini e proporzionalità del provvedimento sono soggetti a controllo giurisdizionale.

Giudice ordinario del lavoro

Le controversie sulle sanzioni disciplinari rientrano nella giurisdizione del giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro.

Conciliazione non obbligatoria

L'art. 48 del CCNL 2019–2021 prevede di definire una procedura conciliativa facoltativa nella sessione negoziale nazionale.

Vizi del procedimento

Si possono far valere termini perentori violati, contestazione generica, lesione del diritto di difesa e sproporzione della sanzione.

SINTESI

Schema riassuntivo: sanzione, competenza e termini

Sanzione	Norma	Competenza	Contestazione e difesa	Conclusione
Avvertimento scritto · Censura	D.Lgs. 297/1994, artt. 492–493	Dirigente scolastico	Entro 20 giorni dalla notizia; preavviso di almeno 10 giorni	Entro 60 giorni dalla contestazione
Sospensione fino a 1 mese	Art. 494 D.Lgs. 297/1994; Cass. n. 20455/2025	UPD	Entro 30 giorni dalla segnalazione; preavviso di almeno 20 giorni	Entro 120 giorni dalla contestazione
Sospensione da oltre 1 a 6 mesi e con compiti diversi	Artt. 495–496 D.Lgs. 297/1994	UPD	Entro 30 giorni dalla segnalazione; preavviso di almeno 20 giorni	Entro 120 giorni dalla contestazione
Destituzione · Licenziamento	Art. 498 D.Lgs. 297/1994; art. 55-quater D.Lgs. 165/2001	UPD	Entro 30 giorni dalla segnalazione; preavviso di almeno 20 giorni	Entro 120 giorni dalla contestazione

Competenza: conta la sanzione astrattamente applicabile (Cass. ord. 20455/2025). Termini perentori, pena la decadenza.

FONTI E AGGIORNAMENTI

Per approfondire e verificare il testo vigente

La disciplina è soggetta a evoluzione contrattuale: prima di avviare o affrontare un procedimento, controllare sempre il testo aggiornato. La presentazione ha finalità informativa e non sostituisce un parere legale.

D.Lgs. 16 aprile 1994, n. 297

Testo Unico Scuola, Parte III, Capo IV, artt. 492–501 — Normattiva

D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165

Artt. 55–55-novies, procedimento disciplinare nel pubblico impiego — Normattiva

CCNL Istruzione e Ricerca 2019–2021

Art. 48, responsabilità disciplinare del personale docente — ARAN

CCNL Istruzione e Ricerca 2022–2024

Sottoscritto il 23 dicembre 2025 — ARAN