



Legittimo il licenziamento per utilizzo improprio dei permessi ex legge 104/1992



A cura di Angelo Muratore
Direttore Amministrativo

L'uso improprio dei permessi per assistere persona disabile torna periodicamente a far parlare di sé; ciò avviene per bocca dei giudici, di legittimità e di merito, che, generalmente, ne sanzionano il licenziamento. Da ultimo, la pronuncia della Sezione Lavoro della Cassazione - ordinanza n. 6468 del 12 marzo 2024 - con la quale è stata confermata la legittimità del licenziamento per giusta causa inflitto ad una dipendente rea di essersi avvalsa dei permessi previsti dalla L. 104/1992 per finalità estranee ai motivi assistenziali. Si può affermare che ci si trova ormai di fronte ad una **consolidata giurisprudenza formatasi sul tema** e fondata su alcuni principi chiave (vedasi in particolare: Cass. n. 4984 del 2014; Cass. n. 8784 del 2015 (sulla quale si argomenterà di seguito); Cass. n. 5574 del 2016; Cass. n. 9749 del 2016; più di recente: Cass. n. 23891 del 2018; Cass. n. 8310 del 2019; Cass. n. 21529 del 2019).

Il primo di tali principi richiama la **buona fede e correttezza** nell'esecuzione del contratto di lavoro. Non meno importante è il **sacrificio organizzativo per il datore di la-**

vorò, giustificabile solo in presenza di esigenze riconosciute dal legislatore (e dalla coscienza sociale) come meritevoli di superiore tutela. Ma viene in rilievo, soprattutto, che, ove il **nesso causale tra assenza dal lavoro ed assistenza al disabile manchì**, non può riconoscersi un uso del diritto coerente con la sua funzione e, dunque, si è in presenza di un uso improprio ovvero di un abuso del diritto (cf. Cass. n. 17968/2016). Si tratta di regole imprescindibili, la cui violazione consente al datore di lavoro di interrompere il rapporto tramite un licenziamento per giusta causa, anche senza preavviso.

Una sentenza paradigmatica

Per dar conto delle precedenti affermazioni, ci sembra pertinente argomentare su una sentenza, il cui valore paradigmatico ha certamente influenzato le successive pronunce sulla questione da noi proposta. Ci si riferisce **alla sentenza n. 8784 del 30 aprile 2015 della Corte di Cassazione** (già evidenziata sopra tra quelle citate), punto fermo dal rilevante impatto so-

ciale relativamente alla correttezza nella utilizzazione dei permessi ex legge 104/1992. Nella fattispecie, la Corte, nella veste di giudice ultimo, ha dichiarato legittimo il licenziamento per giusta causa intimato ad un lavoratore che, durante la fruizione di un permesso retribuito - richiesto al datore di lavoro per assistere la madre affetta da grave disabilità ai sensi della legge citata - aveva partecipato, in realtà, ad una serata danzante. Secondo gli Ermellini della legittimità la condotta assunta dal lavoratore è contraria al cosiddetto **"minimo etico"** e giustifica, pertanto, la sanzione massima espulsiva anche in assenza di previa affissione del codice disciplinare. Una sentenza che è apparsa come dichiarazione di guerra verso quei dipendenti che, per soddisfare esigenze personali anche futili, abusano dei permessi riconosciuti dalla legge **"a beneficio di familiari disabili"**. Oltretutto, come rilevato dalla stessa Suprema Corte, un uso improprio di tali permessi comporta un **costo per la collettività, oltre che per il datore e compagni di lavoro.**

Il fatto

Nel caso sottoposto al vaglio dei giudici, il lavoratore (comandato sul turno notturno dalle ore 22.00 alle ore 06.00), dopo aver chiesto un giorno di permesso retribuito ex art. 33, comma 3, della legge 104/1992 per prestare assistenza alla madre disabile, aveva trascorso gran parte della serata a ballare nel contesto di una sagra di paese.

Lo stesso aveva poi utilizzato la restante parte del permesso per dedicarsi all'attività assistenziale del parente affetto da disabilità (dopo la serata danzante, verso le ore 1.30 di notte il lavoratore, infatti, aveva fatto ritorno a casa, dove viveva con la madre malata). Il tutto, con ogni probabilità, fondato sulla circostanza che ormai non erano più richiesti i requisiti della "esclusività" e "continuità" dell'assistenza per la concessione dei permessi di cui alla legge citata. Tale circostanza avrà certamente indotto il Tribunale di Lanciano a pronunciare sentenza favorevole al lavoratore A.E., che aveva adito l'autorità giudiziaria contro la società SEVEL spa - per la quale lavorava - opponendosi al licenziamento intimatogli dalla stessa. Eguale fortuna, però, non ha avuto A.E. quando il giudizio, giunto in secondo grado presso la Corte d'Appello dell'Aquila, riformava la sentenza del Tribunale rigettando le pretese del lavoratore con una serie di motivazioni di merito giuridico che giustificavano il licenziamento. Queste, portate al vaglio della Suprema Corte, si concretizzavano nella pronuncia definitiva di legittimità del licenziamento del lavoratore.

La Corte d'Appello

La Corte di Appello dell'Aquila, riformando la sentenza del Tribunale di Lanciano, rigettava la domanda di A.E., proposta nei confronti della SEVEL spa, avente ad oggetto l'impugnativa del licenziamento intimatogli da detta società per avere, durante la fruizione del permesso per assistere la madre disabile grave, partecipato ad una serata danzante. A base del decisum la Corte del merito poneva la considerazione fondante secondo la quale, nella specie, non rilevava il tipo di assistenza che l'A.E. doveva fornire alla propria madre disabile, quanto piuttosto la circostanza che il lavoratore aveva chiesto un giorno di permesso retribuito - ex art. 33, terzo comma, della legge n.104 del 1992, come modificata dalle leggi n.53 del 2000 e n.183 del 2010 - per **"dedicarsi a qualcosa che nulla aveva a che vedere con l'assistenza"**.

Ciò che veniva in evidenza, precisava la Corte territoriale, è che **"l'A.E. aveva usufruito di una parte di questo permesso per finalità diverse da quelle a cui il permesso mirava, giacché, essendo il permesso richiesto finalizzato all'assistenza di persona portatrice di handicap, egli non poteva chiedere il predetto permesso per altre finalità del tutto estranea all'assistenza"**. Questo comportamento, secondo la predetta Corte, implicava **"un disvalore sociale giacché il lavoratore aveva usufruito di permessi per l'assistenza a portatori di handicap per soddisfare proprie esigenze personali scaricando il costo di tali esigenze sulla intera collettività, stante che i permessi sono retribuiti in via anticipata dal datore di lavoro, il quale poi**

viene sollevato dall'ente previdenziale del relativo onere anche ai fini contributivi e costringe il datore di lavoro ad organizzare ad ogni permesso diversamente il lavoro in azienda ed i propri compagni di lavoro, che lo devono sostituire, ad una maggiore penosità della prestazione lavorativa". Ne conseguiva, asseriva la Corte di Appello, che **"proprio per gli interessi in gioco, l'abuso del diritto, nel caso di specie, era particolarmente odioso e grave ripercuotendosi senz'altro sull'elemento fiduciario, trattandosi di condotta idonea a porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del lavoratore rispetto agli obblighi assunti"**.

Le valutazioni della Corte d'Appello

Dalle valutazioni espresse, si può ragionevolmente dedurre che la disamina della Corte di merito interessa principalmente il profilo attinente all'utilizzo dei permessi, di cui alla legge 104/1992, per finalità diverse da quelle per le quali il legislatore ha previsto tali agevolazioni, in ciò ravvisando un abuso del diritto particolarmente odioso e grave. E questo perché un comportamento del genere - benché purtroppo generalizzato ed entrato nel peggiore dei malcostumi italiani - lede la fiducia del datore di lavoro e, quindi, giustifica il recesso dal rapporto di lavoro. Una siffatta condotta pone in dubbio, inoltre, la futura correttezza dell'adempimento: essa, infatti, è sintomatica di un certo atteggiamento del lavoratore rispetto agli obblighi assunti, della sua propensione all'assenteismo e dell'assenza

di senso del dovere. L'illecito implica, altresì, un "disvalore sociale" giacché il lavoratore, usufruendo di permessi non per l'assistenza a portatori di handicap ma per soddisfare proprie esigenze personali, finisce con lo scaricare il costo di tali esigenze sulla intera collettività, senza contare l'aggravio di impegno organizzativo ricadente sul datore di lavoro (ma valgono qui anche i profili retributivi). In ultimo, la Corte - con ciò dimostrando particolare sensibilità non solo di ordine giuridico - rileva la maggiore penosità della prestazione lavorativa dei compagni di lavoro costretti a sostituire l'assente.

Il ricorso in Cassazione

Avverso la sentenza d'appello A.E. ricorreva in cassazione sulla base di sette motivi specificati da memoria. La società intimata resisteva con controricorso, illustrato da memoria. Di seguito, testualmente la sentenza dell'Alta Corte.

Motivi della decisione

- **Con la prima censura parte ricorrente, deducendo violazione dell'art. 33 della legge (n.104 del 1992), sostiene che la Corte del merito non ha fatto corretta applicazione della richiamata norma poiché non ha tenuto conto che la relativa disciplina, come modificata dalle successive leggi, non richiede il requisito della continuità ed esclusività dell'assistenza cui bisogna aver riguardo ai fini del legittimo esercizio dei permessi.**
- **Con il secondo motivo l'A., denunciando violazione dell'art. 112 cpc in relazione all'art. 360 n. 3 cpc, prospetta che la Corte del merito, nell'af-**

fermare che non vi è prova che il lavoratore dopo la festa danzante abbia utilizzato le ore di permesso per assistere la madre, si è posta fuori dal tema decidendum non essendo oggetto di contestazione disciplinare la circostanza concernente l'utilizzazione delle residue ore di permesso.

- **Con la terza critica il ricorrente, allegando violazione degli artt. 2697 cc e 5 della legge n. 604 del 1966, assume che la Corte del merito ha erroneamente posto a suo carico la prova dell'avvenuta assistenza alla madre per il periodo successivo al suo ritorno a casa.**
- **Con la quarta censura l'A., deducendo violazione degli artt. 112 e 132 cpc nonché 111 Cost. in relazione all'art. 360 n. 4 cpc, prospetta che la Corte del merito, non tenendo conto che era stata richiesta una specifica prova da esso ricorrente sull'avvenuta assistenza alla madre per il periodo successivo al suo ritorno a casa, non fornisce una motivazione congrua e logica ai sensi dell'art. 132 cpc.**
- **Con il quinto motivo il ricorrente, denunciando violazione degli artt. 132 e 112 cpc in relazione all'art. 360 n. 4 cpc e violazione ed omessa applicazione del CCNL specifico di primo livello del 3 dicembre 2011, prospetta che la Corte del merito erroneamente non ha esaminato la deduzione secondo la quale il fatto contestato era assimilabile all'assenza ingiustificata per la quale il richiamato CCNL prevede solo una sanzione conservativa.**
- **Con la sesta censura l'A., asserendo violazione degli artt.**

132 e 112 cpc in relazione all'art. 360 n. 4 cpc e violazione dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970, prospetta che la Corte del merito erroneamente non ha esaminato l'eccezione della mancata affissione in azienda del codice disciplinare.

- **Con il settimo motivo il ricorrente, denunciando violazione dell'art. 2119 cc in relazione all'art. 360 n. 3 cpc e omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio, sostiene che la Corte del merito non ha tenuto conto ai fini della valutazione della proporzionalità tra fatto addebitato e sanzione delle circostanze concernenti rispettivamente: l'assimilabilità del comportamento addebitato ad una ipotesi per la quale il Ccnl prevede una sanzione conservativa; la convinzione del lavoratore di aver agito legittimamente a mente dell'art. 33 della legge 104 del 1992 e delle circolari INPS; la mancanza di precedenti disciplinari.**

Le censure che, in quanto strettamente connesse dal punto di vista logico giuridico vanno trattate unitariamente, sono infondate. È opportuno premettere che la riformulazione, applicabile nel caso di specie ratione temporis, dell'art. 360, primo comma, n. 5, cpc, disposta dall'art. 54 del D.L. 22 giugno 2012 n. 83, convertito in legge 7 agosto 2012 n. 134, deve essere interpretata, come affermato dalle Sezioni Unite di questa Corte, alla luce dei canoni ermeneutici dettati dall'art. 12 delle preleggi, come riduzione al "minimo costituzionale" del sindacato di legittimità sulla motivazione e conseguentemente, è denunciabile in cassazione solo l'anomalia motivazionale che si tramuta in

violazione di legge costituzionalmente rilevante, in quanto attinente all'esistenza della motivazione in sé, purché il vizio risulti dal testo della sentenza impugnata, a prescindere dal confronto con le risultanze processuali. Tale anomalia si esaurisce nella "mancanza assoluta di motivi sotto l'aspetto materiale e grafico", nella "motivazione apparente", nel "contrasto irriducibile tra affermazioni inconciliabili" e nella "motivazione perplessa ed obiettivamente incomprensibile", esclusa qualunque rilevanza del semplice difetto di "sufficienza" della motivazione (Cass. S.U. 7 aprile 2014 n. 8053 e Cass. S.U. 22 settembre 2014 n.19881). Tanto precisato va, altresì, rimarcato che il decisum della sentenza impugnata si fonda, non sul tipo di assistenza ex art. 33, comma 3°, legge n.104 del 1992, così come modificato dalle successive leggi, che l'A. doveva fornire alla madre handicappata, quanto piuttosto sul rilievo della utilizzazione del permesso retribuito per finalità diverse da quelle per il quale il legislatore ha previsto il diritto al permesso retribuito. Sono, pertanto, del tutto estranee al tema decidendum tutte le critiche che vengono mosse all'impugnata sentenza sotto il profilo appunto della interpretazione della normativa di cui al richiamato art. 33, comma 3°, della legge n.104 del 1992 e successive modifiche. Analogamente non costituisce ratio decidendi autonoma e fondante il rilievo della Corte del merito secondo il quale non emerge la prova che le residue ore di permesso sarebbero state utilizzate per l'assistenza alla madre. Tale asserzione, infatti, va letta in uno alla osservazione secondo la quale "il comportamento del lavoratore,

infatti, non sarebbe meno grave per il fatto che per una parte si è divertito e per l'altra parte ha assistito alla madre, ciò che rileva è che se anche così fossero andate le cose comunque l'A. ha usufruito di una parte di questo permesso per finalità diverse da quelle a cui il permesso mira".

È, quindi, evidente che nell'economia motivazionale della sentenza impugnata la ragione fondante del decisum non è la mancata prova della avvenuta assistenza alla madre per le ore residue, ma, come, detto, la utilizzazione, in conformità alla contestazione disciplinare (così come riprodotta dal ricorrente nel ricorso), di una parte oraria del permesso in esame per finalità diverse da quelle per il quale il permesso è stato riconosciuto. Conseguentemente non hanno valenza decisiva le censure che riguardano la mancata dimostrazione della utilizzazione delle ore residue del permesso e, quindi, in particolare la deduzione della violazione dell'onere della prova e della mancata ammissione della prova per testi sul punto in esame. L'accertato disvalore sociale del comportamento del lavoratore ed il ritenuto abuso del diritto danno conto delle ragioni per le quali la Corte del merito, sia pure implicitamente, ha ritenuto irrilevante la questione della mancata affissione del codice disciplinare. Costituisce, invero, principio consolidato nella giurisprudenza di questa Corte di legittimità l'affermazione secondo la quale in materia di licenziamento disciplinare, il principio di necessaria pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti non si applica nei casi in cui il licenziamento sia irrogato per sanzionare condotte del lavora-

tore che concretizzano violazione di norme penali o che contrastano con il cosiddetto "minimo etico" (Cass. 3 ottobre 2013 n. 22626, V. anche Cass. 18 settembre 2009 n. 20270 secondo cui in tema di sanzioni disciplinari, la garanzia di pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti non si applica laddove il licenziamento faccia riferimento a situazioni concretanti violazione dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro). Tanto comporta, altresì, l'irrilevanza della deduzione concernente l'assimilabilità del fatto contestato all'ipotesi di assenza ingiustificata prevista dal CCNL, atteso che la Corte del merito assegna al comportamento dell'A. una portata ben più ampia di quella dell'assenza ingiustificata che esclude di per sé la prospettata assimilabilità. Per analoghe ragioni è da escludersi la decisività delle circostanze concernenti la convinzione del lavoratore di aver agito legittimamente a mente dell'art. 33 della legge 104 del 1992 e delle circolari INPS e della mancanza di precedenti disciplinari.

Invero a tali fini non può non venire in considerazione il rilievo della Corte del merito secondo il quale il comportamento tenuto dall'A. implica "un disvalore sociale giacché il lavoratore aveva usufruito di permessi per l'assistenza a portatori di handicap per soddisfare proprie esigenze personali scaricando il costo di tali esigenze sulla intera collettività, stante che i permessi sono retribuiti in via anticipata dal datore di lavoro, il quale poi viene sollevato dall'ente previdenziale del relativo onere anche ai fini contributivi e costringe il datore di lavoro ad organizzare ad ogni permesso diversamente il lavoro

in azienda ed i propri compagni di lavoro che lo devono sostituire, ad una maggiore penosità della prestazione lavorativa".

Ed è proprio questo accertato e ritenuto disvalore sociale che, in quanto proprio del comune sentire, rende irrilevante le deduzioni in esame.

Del resto la Corte territoriale non manca di rimarcare che "proprio per gli interessi in gioco, l'abuso del diritto, nel caso di specie, è particolarmente odioso e grave ripercotendosi senz'altro sull'elemento fiduciario trattandosi di condotta" idonea a porre in dubbio "la futura correttezza dell'adempimento in quanto sintomatica di certo atteggiarsi del lavoratore rispetto agli obblighi assunti. Sulla base delle esposte considerazioni, nelle quali rimangono assorbite tutte le ulteriori critiche, il ricorso va rigettato. Le spese del giudizio di legittimità seguono la soccombenza.

Si dà atto della sussistenza dei presupposti di cui all'art. 13, comma 1 quater, del DPR n. 115 del 2002 introdotto dall'art. 1, comma 17, della L. n.228 del 2012 per il versamento da parte del ricorrente di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità liquidate in euro 100,00 per esborsi ed euro 3500,00 per compensi oltre accessori di legge. Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del DPR n. 115 del 2002 introdotto dall'art. 1, comma 17, della L. n.228 del 2012 si dichiara la sussistenza dei presupposti per il versamen-

to da parte del ricorrente di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso.

Le sette censure del lavoratore

Sostanzialmente sono sette le censure mosse alla Corte d'Appello dal lavoratore e portate al giudizio della Corte di Cassazione.

- Egli ha sottolineato preliminarmente la non obbligatorietà dei requisiti di esclusività e continuità dell'assistenza.
- Ha fatto, subito, leva sulla circostanza che le residue ore sono state dedicate per l'assistenza alla madre, eccedendo di dover subire l'onere della prova dell'avvenuta assistenza dopo il ritorno a casa.
- Ed asserendo ancora: la Corte del merito, non tenendo conto che era stata richiesta una specifica prova da esso ricorrente sull'avvenuta assistenza alla madre per il periodo successivo al suo ritorno a casa, non fornisce una motivazione congrua e logica ai sensi dell'art. 132 cpc.
- Poi, allo scopo di evitare il licenziamento, che a quel punto appariva inevitabile, il ricorrente, richiamando l'applicazione del CCNL, prospettava che la Corte del merito erroneamente non ha esaminato la deduzione secondo la quale il fatto contestato era assimilabile all'assenza ingiustificata per la quale il richiamato CCNL prevede solo una sanzione conservativa.
- Proiettava, quindi, sulla Corte l'errore di non aver esaminato l'eccezione della man-

cata affissione in azienda del codice disciplinare.

- *Dulcis in fundo, ha sostenuto che la Corte d'Appello non ha tenuto conto, ai fini della valutazione, della proporzionalità tra fatto addebitato e sanzione, dovendosi assimilare il comportamento ad una ipotesi per la quale il CCNL prevede una sanzione conservativa.*
- *L'ultimo rilievo, infine, è dato alla convinzione del lavoratore di aver agito legittimamente a mente dell'art. 33 della legge 104 del 1992 e delle circolari INPS, nonché alla mancanza di precedenti disciplinari.*

Il giudizio di legittimità della Corte di Cassazione

I sette motivi di eccezione non sono bastati, però, al lavoratore per reagire alla sentenza d'appello. Ma anche la Suprema Corte, con sentenza 30 aprile 2015 n. 8784, ha confermato il licenziamento, mettendo in rilievo come **la sentenza impugnata si fondava non sul tipo di assistenza ex legge 104 ma sulla utilizzazione del permesso retribuito per finalità diverse.** In tal senso, sotto il profilo interpretativo della norma in questione, restavano estranee le critiche mosse rispetto al tema decidendum. E così, il non emergere della prova che le residue ore di permesso sarebbero state utilizzate per l'assistenza alla madre non costituiva elemento fondante per il lavoratore, il cui comportamento non sarebbe meno grave per il fatto che per una parte si è divertito e per l'altra parte ha assistito la

madre; ciò che rilevava è che se anche così fossero andate le cose comunque l'A. ha usufruito di una parte di questo permesso per finalità diverse da quelle previste dal legislatore. L'accertato **disvalore sociale del comportamento** del lavoratore ed il ritenuto **abuso del diritto** rendevano irrilevanti tali censure, nonché la questione della mancata affissione del codice disciplinare lamentata dal ricorrente. In merito a quest'ultimo profilo, la Corte di legittimità ha ribadito che in materia di licenziamento disciplinare il principio di necessaria pubblicità del codice disciplinare, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, non si applica nei casi in cui il licenziamento sia irrogato per sanzionare condotte del lavoratore che concretizzano violazione di norme penali o che contrastano con il cosiddetto **"minimo etico"**. Per l'Alta Corte, nella fattispecie vi è stata una concreta violazione dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro. Né poteva essere invocata l'assimilabilità dell'illecito commesso all'assenza ingiustificata, per la quale il richiamato CCNL prevede solo una sanzione conservativa. Il comportamento dell'A., in questo caso, ha avuto una portata ben più ampia, di quella dell'assenza ingiustificata, che esclude di per sé la prospettata assimilabilità. Sulla base delle esposte considerazioni, nelle quali rimanevano assorbite tutte le ulteriori critiche, il ricorso è stato rigettato. Il ricorrente è stato, altresì, condannato al pagamento delle spese del giudizio di legittimità (che non son poche!).

Conclusioni

- In sintesi:
- **disvalore sociale,**
 - **abuso del diritto con aggravio per l'intera collettività,**
 - **inapplicabilità di un diverso istituto contrattuale (assenza ingiustificata),**
 - **rottura del rapporto fiduciario** col datore di lavoro ed anche coi compagni di lavoro, ma soprattutto e più semplicemente,
 - **l'utilizzo improprio** del permesso
- costituiscono motivo fondante per l'**irrogazione della sanzione del licenziamento per giusta causa.**
- Non sembri superfluo, a questo punto, ricordare che tale sentenza ha creato un precedente giurisprudenziale - sino a quella del 12 marzo 2024 citata nel capoverso iniziale - riferibile a tutte le categorie di lavoratori interessati all'applicazione della norma, compresi i dipendenti della scuola, sia docenti che personale ata. X

I NOSTRI LIBRI



Mario Maviglia - Laura Bertocchi

LA SCUOLA E I SUOI SCARTI
Disagi, disfunzioni, insuccessi:
le malattie della scuola

Edizione 2024, € 24,00

Quando si parla di "malattie" della scuola, viene subito in mente, per restare alla metafora medica, quanto scrivevano i ragazzi di Don Milani che, a proposito degli studenti che si perdevano, paragonavano la scuola a "un ospedale che cura i sani e respinge i malati." In questo testo le ragazze e i ragazzi persi sono gli "scarti" della scuola, coloro che vengono messi da parte (o che si mettono da parte) in quanto non conformi agli standard previsti e incapaci di esibire adeguate capacità e competenze. La fenomenologia degli scarti è alquanto varia: si va da chi letteralmente abbandona la scuola (magari per fare altro), a chi la abbandona senza fare altro (i cosiddetti NEET); da chi la frequenta in modo irregolare, a chi pur frequentandola non ottiene risultati significativi; a chi è ripetente, a chi ha difficoltà ad apprendere; da chi attraversa anni scolastici senza molto interesse a chi vive l'esperienza della scuola come atto dovuto in quanto obbligato per legge.

Quella degli studenti è la categoria più delicata e preoccupante di scarti in quanto la scuola è gli studenti e se non si riesce a tenerli dentro l'impresa educativa non trova conferma la metafora dello spedale che cura i sani e respinge i malati... Ma non tutto può essere imputabile alla scuola.