

A cura di Paolo Pizzo

## **PERIODI DI SOSPENSIONE DELLE LEZIONI**

**I casi del pagamento delle vacanze di Natale al supplente già in servizio  
e quello del rientro del titolare dopo il 30 aprile**

**La guida per tutto il personale della scuola**

**2014 © Orizzonte Scuola S.R.L.**

**Via J. A. Spataro 17/A – 97100 Ragusa (Rg) - Sicily**

**E-mail: [redazione@orizzontescuola.it](mailto:redazione@orizzontescuola.it)**

**<http://orizzontescuola.it>**

## INDICE

### LA NORMATIVA

|  |   |
|--|---|
| Art. 40 comma 3 CCNL/2007                            | 5 |
| Interpretazione autentica ARAN                       | 5 |
| Art. 7 comma 5 del D.M. 131/2007                     | 5 |
| MIUR nota Prot. AOODGPER n. 13650 Roma, 18 DIC. 2013 | 6 |
| Conclusioni  | 6 |

### NON ESISTE IL CONGEDO O L'ASPETTATIVA "D'UFFICIO" IN UN PERIODO IN CUI IL DOCENTE È DISPONIBILE PER EVENTUALI ATTIVITÀ (FUNZIONALI ALL'INSEGNAMENTO). CHIARIMENTI PER I DIRIGENTI E LE SEGRETERIE SCOLASTICHE

|  |    |
|--|----|
| Il principio della frazionabilità dei congedi                        | 8  |
| Differenza di computo tra giorni festivi e sospensione delle lezioni | 9  |
| Conclusioni (cosa deve fare la scuola, cosa il dipendente)           | 12 |

### I CASI DEL PAGAMENTO/NON PAGAMENTO DEL PERIODO DELLA SOSPENSIONE DELLE LEZIONI O DELLA CONFERMA DEL CONTRATTO AL SUPPLENTE GIÀ IN SERVIZIO

|   |    |
|---|----|
| 1 CASO: interruzione della continuità didattica   | 13 |
| 2 CASO: la conferma del supplente già in servizio con esclusione del pagamento delle vacanze          | 13 |
| 3 CASO: quando non è ancora possibile sapere se spetti o meno il pagamento delle vacanze al supplente | 15 |
| 4 CASO: quando spetta il pagamento delle vacanze al supplente   | 18 |

**RIENTRO DEL TITOLARE DOPO IL 30 APRILE E CALCOLO DEL PERIODO DI  
SOSPENSIONE DELLE LEZIONI**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Normativa di riferimento</b>   | <b>20</b> |
| <b>I giorni di sospensione delle lezioni sono ricompresi nei 150/90 di assenza anche se il titolare effettua dei rientri “formali” in detti periodi</b> | <b>20</b> |
| <b>L’evoluzione della norma</b>   | <b>20</b> |
| <b>Come si calcolano i 90/150 giorni di assenza</b>   | <b>22</b> |
| <b>Il caso del supplente che svolge servizio contemporaneo in classi terminali e non terminali</b>  | <b>23</b> |

**LE GUIDE COMPLETE DI ORIZZONTE SCUOLA**

<http://libreria.orizzontescuola.it/>

**LA NORMATIVA**

**ART. 40 COMMA 3 DEL CCNL/2007**

“... qualora il docente titolare si assenti in un’unica soluzione a decorrere da una data anteriore di almeno sette giorni all’inizio di un periodo predeterminato di sospensione delle lezioni e fino a una data non inferiore a sette giorni successivi a quello di ripresa delle lezioni, il rapporto di lavoro a tempo determinato è costituito per l’intera durata dell’assenza. **RILEVA ESCLUSIVAMENTE L’OGGETTIVA E CONTINUATIVA ASSENZA DEL TITOLARE, INDIPENDENTEMENTE DALLE SOTTOSTANTI PROCEDURE GIUSTIFICATIVE DELL’ASSENZA DEL TITOLARE MEDESIMO**”.

**INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELL’ARAN (fatta propria dall’art. 40 comma 3 del CCNL/2007)**

“Più periodi di assenza continuativa, **EFFETTUATA ANCHE CON DIVERSE CERTIFICAZIONI E/O MOTIVAZIONI** (“sottostanti procedure giustificative dell’assenza”), consentono, pertanto, di maturare il requisito richiesto dalla norma contrattuale (7 giorni antecedenti e 7 giorni successivi alla sospensione delle lezioni) e di comprendere il periodo di sospensione dell’attività didattica nel contratto di lavoro del docente supplente”.

**ART. 7 COMMA 5 DEL D.M. 131/2007**

“Nel caso in cui ad un primo periodo di assenza del titolare ne consegua un altro **intervallato da un periodo di sospensione delle lezioni** si procede alla conferma del supplente già in servizio; in tal caso il nuovo contratto decorre dal primo giorno di effettivo servizio dopo la ripresa delle lezioni.”.

**MIUR nota Prot. AODGPER n. 13650 Roma, 18 DIC. 2013:**

Le disposizioni citate prevedono che qualora il titolare si assenti in un'unica soluzione a decorrere da data anteriore di almeno 7 giorni dall'inizio di un periodo predeterminato di sospensione delle lezioni e fino a una data non inferiore a 7 giorni successivi a quello di ripresa delle lezioni, il rapporto di lavoro a tempo determinato nei riguardi del supplente temporaneo venga costituito per l'intera durata dell'assenza, **INCLUDENDOVI, QUINDI, ANCHE IL PERIODO SOSPENSIVO DELLE LEZIONI.**

L'ARAN ha, poi, successivamente chiarito che la fattispecie **SI REALIZZA A PRESCINDERE DA COME SIANO AVVENUTE LE MODALITÀ DI ASSENZA DEL TITOLARE E CIOÈ SIA CON UNICA RICHIESTA DI ASSENZA O CON PIÙ RICHIESTE PRESENTATE IN SUCCESSIONE.**

In relazione a quest'ultima circostanza risulta che il diritto del supplente al pagamento del periodo di sospensione delle lezioni può non rappresentarsi immediatamente all'atto della redazione del primo contratto e, in tali casi, può rendersi necessario provvedere alla contrattualizzazione e alla liquidazione del periodo sospensivo con specifico contratto a parte solo quando vi sia certezza che si siano realizzate le condizioni previste dalle disposizioni in esame.

A tal fine è in corso di predisposizione da parte dell'Amministrazione uno specifico modello di contratto che consenta di provvedere per il periodo di sospensione delle lezioni, contenente indicazioni riepilogative circa i periodi di precedenti contratti che cumulativamente danno luogo al diritto alla contrattualizzazione del periodo in questione.

**CONCLUSIONI**

I casi di riconoscimento giuridico ed economico delle vacanze al supplente si basano su tre elementi imprescindibili e che devono necessariamente coesistere:

1. il titolare deve essere assente da almeno **7 GG. PRIMA** della sospensione delle lezioni;
2. deve essere assente in modo continuativo (a qualunque titolo, anche con diverse certificazioni e motivazioni) durante **TUTTO** il periodo della sospensione delle lezioni;

3. l'assenza deve essere tale fino ad almeno **7 GG. DOPO** la ripresa delle lezioni.

Basta che manchi uno solo dei 3 elementi indicati e l'art. 40/3 ovvero il pagamento del periodo di sospensione delle lezioni non potrà essere applicato al personale supplente.

**Si noti bene quanto relativo al punto 2)**

anche più periodi di assenze del titolare (**ad esempio diversi certificati medici**), **pure imputabili a cause diverse (ferie e malattia)**, vanno considerati ai fini del computo del periodo di sospensione delle lezioni nel contratto di lavoro dei supplenti, **a condizione però che si tratti di un'assenza continuativa che copra anche il periodo di sospensione delle lezioni.**

**NON ESISTE IL CONGEDO O L'ASPETTATIVA "D'UFFICIO" IN UN PERIODO IN CUI IL DOCENTE È DISPONIBILE PER EVENTUALI ATTIVITÀ (FUNZIONALI ALL'INSEGNAMENTO). CHIARIMENTI PER I DIRIGENTI E LE SEGRETERIE SCOLASTICHE**

### **IL PRINCIPIO DELLA FRAZIONABILITÀ DEI CONGEDI**

#### **Il caso più diffuso è quello del congedo parentale**

*Al docente che richiede congedo parentale (o altro congedo frazionabile) fino all'ultimo giorno prima delle vacanze di Natale e si riassenta a partire dal 7 gennaio non può essere considerato tutto il periodo di sospensione delle lezioni come congedo parentale, sempreché non sia il dipendente a farne esplicita richiesta.*

In assenza di un'esplicita richiesta del dipendente (personale docente, Ata e personale educativo) non è dunque possibile considerare come congedo parentale tutto il periodo di sospensione delle lezioni.

Quanto appena detto riguarda **qualsiasi tipo di congedo richiesto in modo frazionato** (non solo quello parentale, che sicuramente è il più diffuso, ma per es. anche un periodo di congedo biennale ecc.).

Si premette che la **Suprema Corte con sentenza n. 6472 del 4 maggio 2012** ha affermato che il diritto al congedo parentale può essere esercitato dal genitore-lavoratore al fine di garantire con la propria presenza il soddisfacimento dei bisogni affettivi del bambino e della sua esigenza di un pieno inserimento nella famiglia.

Poiché, ai sensi dell'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001 esso si configura come un diritto (potestativo) di astenersi da una prestazione lavorativa che sarebbe altrimenti dovuta, è evidente che esso non può riferirsi a giornate in cui tale prestazione non è comunque dovuta (**TRANNE L'IPOTESI (...) IN CUI LA GIORNATA FESTIVA SIA INTERAMENTE COMPRESA NEL PERIODO DI CONGEDO PARENTALE**).

**Sempre la Corte precisa che tale diritto** è costituito dal comportamento con cui il titolare realizza da solo l'interesse tutelato e a cui fa riscontro e che la fruizione del congedo parentale si interrompe allorché la lavoratrice rientra al lavoro e ricomincia a decorrere dal momento in cui la stessa riprende il periodo di astensione.

Non solo.

L'ARAN ha chiarito che l'ente non possa legittimamente rifiutare la forma di preavviso relativa al congedo. Alla base di tale indicazione, vi è la circostanza che sia l'art. 32 del D.Lgs.n.151/2001 sia l'art. 17 del CCNL del 14.9.2000 per il comparto Regioni-Autonomie Locali (art. 12 CCNL Scuola) si limitano solo in generale a prevedere la necessità del preavviso ai fini della fruizione del congedo parentale, senza dettare disposizioni specifiche per il caso di fruizione frazionata.

Ciò comporta che, purché il preavviso sia stato comunque dato, **“l'ente non può legittimamente rifiutare la fruizione del congedo secondo “il programma” di assenza dal lavoro indicato dalla dipendente, in quanto si tradurrebbe in una limitazione del tutto ingiustificata del diritto spettante alla stessa”**.

Pertanto, il docente potrebbe effettuare a priori una richiesta di congedo frazionato con un primo periodo fino al 20/12 ed un secondo periodo a partire dal 7/1, **con esclusione del periodo delle sospensione delle lezioni in cui appunto non è prevista attività didattica**. Ciò, ripetiamo, vale comunque per tutte le assenze programmabili come per esempio il congedo biennale per assistenza al disabile.

#### **DIFFERENZA DI COMPUTO TRA GIORNI FESTIVI E SOSPENSIONE DELLE LEZIONI**

Si premette che la **Suprema Corte di Cassazione, con Sentenza 14 ottobre 2009, n. 21744**, ha stabilito che i rapporti di lavoro pubblico contrattualizzato sono regolati esclusivamente dai contratti collettivi e dalle leggi sul rapporto di lavoro privato. **L'ordinamento esclude che la P.A. possa intervenire con atti autoritativi nelle materie demandate alla contrattazione collettiva.**

Tutte le norme che riguardano il congedo parentale o comunque due periodi di altro congedo intervallato da un non rientro in servizio del dipendente, nel considerare TUTTI i giorni come congedo si riferiscono sempre **ai giorni FESTIVI o comunque al sabato giornata non lavorativa.**

Per esempio, le diverse note emanata dal Tesoro in riferimento alla **malattia del dipendente** (prot. 108127 del 15/6/1999 prot. 108127 del 15/6/1999 prot. n. 126427

del 16 gennaio 2009) hanno stabilito che quando due periodi di assenza per malattia (anche se con diversa diagnosi) intercorrono a cavallo di due settimane senza rientro in servizio del dipendente, il sabato e la domenica sono da considerarsi malattia.

Quando però si tratta di due tipologie diverse di assenza, per esempio congedo parentale fino a venerdì e malattia dal lunedì successivo, in questo caso il sabato e la domenica non vengono conteggiate in conto congedo.

### **Analizziamo il caso del congedo biennale per assistenza al disabile**

Per il congedo biennale è stabilito che esso è fruibile anche in modo frazionato (a giorni interi, ma non ad ore). **Affinché non vengano computati nel periodo di CONGEDO I GIORNI FESTIVI, LE DOMENICHE E I SABATI (NEL CASO DI ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO SU CINQUE GIORNI)**, è necessario che si verifichi l'effettiva ripresa del lavoro al termine del periodo di congedo richiesto. Tali giornate non saranno conteggiate nel caso in cui la domanda di congedo sia stata presentata dal lunedì al venerdì, se il lunedì successivo si verifica la ripresa dell'attività lavorativa ovvero anche un'assenza per malattia del dipendente o del figlio.

Pertanto, **DUE DIFFERENTI FRAZIONI DI CONGEDO STRAORDINARIO INTERVALLATE DA UN PERIODO DI FERIE O ALTRO TIPO DI CONGEDO, DEBONO COMPNDERE AI FINI DEL CALCOLO DEL NUMERO DI GIORNI RICONOSCIBILI COME CONGEDO STRAORDINARIO ANCHE I GIORNI FESTIVI E I SABATI (PER L'ARTICOLAZIONE SU CINQUE GIORNI) CADENTI SUBITO PRIMA O SUBITO DOPO LE FERIE O ALTRI CONGEDI O PERMESSI (assenza ciclica).**

Dagli esempi riportati si evince chiaramente che ci si riferisce sempre a due periodi di congedo a cavallo di due periodi intervallati dalla domenica e dal sabato (se settimana corta).

### **Veniamo ora al congedo parentale o alla malattia del figlio**

L'art. 12, comma 6 del CCNL/2007 prevede che "i periodi di assenza di cui ai precedenti commi 4 (congedo parentale) e 5 (congedo per malattia), nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali **GIORNI FESTIVI** che ricadano

all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione **ANCHE NEL CASO DI FRUIZIONE FRAZIONATA, OVE I DIVERSI PERIODI DI ASSENZA NON SIANO INTERVALLATI DAL RITORNO AL LAVORO DEL LAVORATORE O DELLA LAVORATRICE**".

Detto questo, è utile precisare che il periodo **di SOSPENSIONE DELLE LEZIONI è altra cosa rispetto ai GIORNI FESTIVI.**

### **ATTENZIONE: NOTE DELL'ARAN E DEL MEF E PER I GIORNI LIBERI O DI SOSPENSIONE DELLE LEZIONI**

Non è un caso che la **nota del MEF n. 108127/1999** abbia precisato: "diversa fattispecie si configura nel caso in cui la fine di un periodo di assenza a vario titolo coincida con l'inizio della **SOSPENSIONE DELLE ATTIVITÀ DIDATTICHE.**

**IN TALE IPOTESI POICHÉ LA FUNZIONE DOCENTE SI ESPLICA NON SOLO CON L'INSEGNAMENTO MA ANCHE CON LA PARTECIPAZIONE AD ALTRE ATTIVITÀ INDIVIDUALI E COLLETTIVE, LA SOSPENSIONE DELLE ATTIVITÀ DIDATTICHE DI FATTO NON PRECLUDE L'EFFETTIVA RIPRESA DEL SERVIZIO AL TERMINE DEL PERIODO DI ASSENZA.**

E' appena il caso di precisare che ricade nella responsabilità del dirigente scolastico la dichiarazione della avvenuta ripresa del servizio".

L'ARAN, poi, con l'**orientamento applicativo per il comparto scuola del 16/2/2011** afferma: "per quanto riguarda l'eventualità che il sabato previsto come giornata libera sia compreso tra due periodi di assenza per malattia, si considera, a parere dell'Agenzia, un unico periodo di assenza per malattia **SE IL DOCENTE NON SI SIA RESO DISPONIBILE PER LA RIPRESA IN SERVIZIO**".

Ora, **pare abbastanza chiaro che "giorno libero" e "sospensione delle lezioni" siano assolutamente cose diverse rispetto ai giorni festivi o non lavorati (sabato settimana corta) ovvero solo questi ultimi possono essere ricompresi nel congedo se il docente, assente fino a sabato, dovesse proseguire l'assenza dal lunedì successivo (sempre che si tratti di stesso congedo) senza appunto rientrare in servizio.**

## **CONCLUSIONI (COSA DEVE FARE LA SCUOLA, COSA IL DIPENDENTE)**

In conclusione, **nel momento in cui il docente si assenta fino all'ultimo giorno di lezione prima di un periodo di sospensione delle stesse; riprende poi l'assenza (stesso o diverso congedo) dal primo giorno utile di lezione, la scuola durante il periodo di sospensione delle lezioni LO DOVRÀ CONSIDERARE IN SERVIZIO A TUTTI GLI EFFETTI, sempreché non ci sia da parte del dipendente un'esplicita richiesta di assenza.**

Ciò vale per qualsiasi tipo di congedo che possa richiedersi in modo frazionato.

Suggeriamo invece al docente, in alternativa alla effettiva presenza a scuola il primo giorno utile di vacanza (che non è sicuramente obbligatoria in assenza di un'attività collegiale prevista), l'invio di un telegramma, di un fax o di una PEC in cui dichiarare la cessazione della condizione ostativa al servizio e la messa a disposizione della scuola, in modo che ci possa essere una dichiarazione circa la ripresa del servizio da parte del Dirigente. Tale dichiarazione potrà poi essere protocollata insieme all'eventuale nuova richiesta di congedo da parte del docente a partire dal 7 gennaio.

Si ribadisce quindi alle scuole e ai Dirigenti, che in assenza di una certificazione o esplicita richiesta da parte del docente non è possibile considerarlo giuridicamente assente durante un periodo di sospensione delle lezioni.

E a tal proposito si ricorda che non esiste il congedo o l'aspettativa "d'ufficio" in un periodo in cui il docente è comunque disponibile per eventuali attività (funzionali all'insegnamento), non trattandosi nel caso di specie di giorni festivi **MA SOLO DI UN PERIODO IN CUI LE LEZIONI SONO SOSPESE.**

## **I CASI DEL PAGAMENTO/NON PAGAMENTO DEL PERIODO DELLA SOSPENSIONE DELLE LEZIONI O DELLA CONFERMA DEL CONTRATTO AL SUPPLENTE GIÀ IN SERVIZIO**

### **1 CASO: interruzione della continuità didattica**

#### **IL DOCENTE TITOLARE RIENTRA IN CLASSE PRIMA DELLE VACANZE E SI RIASSENTA IL 7 GENNAIO**

È il caso del docente titolare già assente (e sostituito da un supplente) che rientra in servizio e quindi in classe **prima della sospensione delle lezioni**, es. anche l'ultimo giorno di lezione (sabato 20/12 oppure venerdì 19 se ha il sabato "libero"), **e si riassenta a partire dal 7 gennaio**.

In questo caso il **rientro effettivo in classe del titolare** prima delle vacanze di Natale fa sì che la supplenza decada per interruzione della continuità didattica.

A partire dal 7 gennaio, quindi, constatata l'assenza del titolare, la scuola dovrà **necessariamente ricorrere le graduatorie di istituto e al docente supplente non spetterà né il riconoscimento giuridico ed economico delle vacanze né la conferma della supplenza**.

La stessa cosa ovviamente accade se il docente titolare è stato assente fino al 20/12 (ultimo giorno di lezione) e **rientra in classe** il 7 gennaio per poi riassentarsi successivamente.

### **2 CASO: la conferma del supplente già in servizio con esclusione del pagamento delle vacanze**

**IL DOCENTE TITOLARE È ASSENTE FINO ALL'ULTIMO GIORNO DI LEZIONE PRIMA DELLE VACANZE E SI RIASSENTA IL 7 GENNAIO. DURANTE LE VACANZE È "PRESENTE" IN QUANTO NON PRODUCE ALCUNA CERTIFICAZIONE/MOTIVAZIONE DI ASSENZA DAL 21/12 AL 6/1.**

È il caso del docente titolare già assente e sostituito da un supplente fino all'ultimo giorno di lezione (sabato 20/12 oppure venerdì 19 se ha il sabato "libero") che si riassenta a partire dal 7 gennaio. Dal 21/12 **non produce alcuna certificazione di**

assenza e quindi la scuola lo dovrà necessariamente considerare in servizio durante il periodo di sospensione delle lezioni.

**ATTENZIONE: CONTRATTO FINO ALLE ESIGENZE DI SERVIZIO ED EVENTUALE PAGAMENTO DELLA DOMENICA**

1. Il contratto del supplente deve essere effettuato fino alle esigenze di servizio della scuola, quindi fino a sabato 20/6.
2. Nel caso il supplente abbia però completato la settimana lavorativa (ovvero è in servizio da almeno lunedì 15/12) e sostituisce un titolare ad orario intero (ovvero 25 ore se scuola Infanzia, 24 se Primaria, 18 se Secondaria di primo o secondo grado), il contratto andrà effettuato direttamente fino a domenica 21 (anche nel caso il titolare avesse la giornata di sabato 20 “libera”). Se invece il supplente è ad orario parziale (part time o spezzone orario) il contratto è fino a sabato 20 con esclusione della domenica.

**ATTENZIONE: RICONFERMA DELLO STESSO SUPPLENTE**

Poi, a partire dal 7 gennaio, **INDIPENDENTEMENTE DA QUANTO TEMPO PRIMA DELLE VACANZE ERA ASSENTE E QUANTI GG. DI ASSENZA RICHIEDE DAL 7 GENNAIO**, constatata l'assenza del titolare, al supplente in servizio fino al 20/12 spetterà una **conferma della supplenza** (art. 7/5 DM 131/07) **senza però il riconoscimento giuridico ed economico delle vacanze**.

È utile quindi ribadire che in questo caso la scuola non dovrà assolutamente riscorrere le graduatorie di istituto e non ha neanche la possibilità di sostituire il titolare con docenti interni alla scuola, **ma DOVRÀ OBBLIGATORIAMENTE RICONFERMARE IL SUPPLENTE** in virtù del principio della continuità didattica richiamata dalla norma.

**SENTENZA DEL TRIBUNALE DI RAGUSA – N. 850/2009**

A proposito dell'assenza non continuativa del titolare e del non pagamento al supplente del periodo delle vacanze, si riporta la **sentenza del Tribunale di Ragusa – n. 850/2009**.

Il titolare docente, yyy, è stato assente fino al 23.12.2004, ultimo giorno di lezione prima delle vacanze natalizie, in servizio durante le vacanze, ovvero fino al 6.1.2005, e poi di nuovo assente per malattia dal 7.1.2005 in poi.

i ricorrenti chiedono il riconoscimento, ai fini economici e giuridici, del periodo 24.12.2004 – 6.1.2005, di sospensione delle lezioni invocando al riguardo la disposizione di cui all'art. 37, comma 3, CCNL 24.7.2003, secondo la quale “..qualora il docente titolare si assenti in un'unica soluzione a decorrere da una data anteriore di almeno 7 giorni all'inizio di un periodo predeterminato di sospensione delle lezioni e fino a una data non inferiore a 7 giorni successivi a quello di ripresa delle lezioni, il rapporto di lavoro a tempo determinato è costituito per l'intera durata dell'assenza..” in ricorso si afferma che l'assenza si è prolungata fino al 2 gennaio 2005, e così appare anche nel verbale redatto di tentata conciliazione del 21 aprile 2005; la differenza è irrilevante per quanto si dirà appresso;

la tesi di parte resistente deve essere accolta, poiché la disposizione contrattuale considera come assenza unica quella che si protrae almeno dal settimo giorno antecedente l'inizio del periodo di sospensione didattica e fino al settimo giorno successivo alla fine del periodo di sospensione; **INVECE IL DOCENTE TITOLARE È RISULTATO IN SERVIZIO DURANTE LE VACANZE NATALIZIE, NON ASSENTE;**

secondo l'interpretazione autentica concordata tra Aran e OO.SS. il 30.3.2006 “l'articolo 37, comma 3, del CCNL del 24/7/2003 del comparto scuola prevede che, nella costituzione del rapporto di lavoro del personale assunto a tempo determinato, vada computato anche il periodo intercorrente la sospensione delle lezioni, qualora l'assenza del docente titolare venga effettuata, senza soluzione di continuità, per uno spazio temporale che inizi da una data anteriore di almeno 7 giorni la sospensione delle lezioni e cessi ad una data non inferiore a 7 giorni successivi alla ripresa delle medesime. Rileva, pertanto, esclusivamente l'oggettiva sussistenza delle predette circostanze, unitamente all'oggettiva e continuativa assenza del titolare, indipendentemente dalle sottostanti procedure giustificative dell'assenza del titolare medesimo”;

ne consegue che anche più periodi di assenze (ad esempio diversi certificati medici), pure imputabili a cause diverse (ferie e malattia), vanno considerati ai fini del computo del periodo di sospensione delle lezioni nel contratto di lavoro dei supplenti, **a**

**condizione però che si tratti di un'assenza continuativa che copra anche il periodo di sospensione delle lezioni, ciò che nel caso di specie non si verifica.**

Il ricorso è stato respinto.

**3 CASO: quando non è ancora possibile sapere se spetti o meno il pagamento delle vacanze al supplente**

**IL DOCENTE TITOLARE È ASSENTE DA ALMENO 7 GG. PRIMA LA SOSPENSIONE DELLE LEZIONI FINO AL 2 GENNAIO (O QUALUNQUE ALTRO GIORNO ALL'INTERNO DEL PERIODO DI SOSPENSIONE DELLE LEZIONI es. 28/12...4/1 ECC.) E LA SCUOLA ANCORA NON SA SE TALE ASSENZA SI PROROGHERÀ E DURERÀ ALMENO 7 GG. DOPO IL 6 GENNAIO.**

È il caso del docente titolare già assente da almeno 7 gg. prima della sospensione delle lezioni e sostituito da un supplente fino all'ultimo giorno di lezione (sabato 20/12 oppure venerdì 19 se ha il sabato "libero") che però non ha prodotto una certificazione di assenza fino al 20/12 ma direttamente fino ad un giorno che ricade all'interno della sospensione delle lezioni (es. il 2 gennaio).

**ATTENZIONE:**

Anche in questo il contratto del supplente deve comunque essere stipulato fino al 20/12 ovvero fino alle "esigenze di servizio" perché la scuola ancora non sa se tale assenza sarà prorogata e se quindi continuerà almeno fino a 7 gg. dopo il 6 gennaio.

Altresì se il docente è ad orario intero il contratto dovrà ricomprendere anche la domenica (vale quindi quanto detto nel caso 1).

**ATTENZIONE: LA SCUOLA PUO' TROVARSI DUE CASI:**

- se il 3 gennaio, rimanendo nell'esempio citato, il titolare non dovesse prorogare l'assenza ma comunque assentarsi a partire dal 7 gennaio (oppure prorogare l'assenza a partire dal 3 gennaio ma non superando di 7 gg. il 6 gennaio), **al supplente già in servizio fino al 20/12 deve essere solo**

**confermato il contratto dal 7 gennaio senza riconoscimento economico e giuridico delle vacanze** (art. 7/5 DM 131/07).

· se il 3 gennaio, rimanendo nell'esempio citato, il titolare dovesse invece prorogare l'assenza per almeno 7 gg. dopo il 6 gennaio, **il contratto del supplente deve essere prorogato a partire dal 21/12, senza quindi nessuna interruzione, fino alla data ultima di assenza del titolare** (che ovviamente supererà almeno di 7 gg. il 7 gennaio).

In relazione a quest'ultima circostanza, infatti, risulta che il diritto del supplente al pagamento del periodo di sospensione delle lezioni può non rappresentarsi immediatamente all'atto della redazione del primo contratto e, in tali casi, può rendersi necessario provvedere alla contrattualizzazione e alla liquidazione del periodo sospensivo con specifico contratto a parte solo quando vi sia certezza che si siano realizzate le condizioni previste dalle disposizioni in esame (assenza continuativa del titolare e fino ad almeno 7 gg dopo la ripresa delle lezioni dopo la sospensione natalizia).

A tal fine è stato predisposto da parte dell'Amministrazione uno specifico modello di contratto che consente di provvedere per il periodo di sospensione delle lezioni, contenente indicazioni riepilogative circa i periodi di precedenti contratti che cumulativamente danno luogo al diritto alla contrattualizzazione del periodo in questione.

#### **ATTENZIONE: COSA NON DEVE MANCARE E QUALI TIPOLOGIE DI ASSENZA POSSONO VERIFICARSI**

Ricordiamo alla scuola che l'assenza del titolare dei 7 gg. prima delle vacanze e i 7 gg. dopo le stesse è sempre il requisito da cui non si può prescindere per il riconoscimento giuridico ed economico del periodo di sospensione delle lezioni.

Ricordiamo altresì che ai fini della proroga della supplenza e dell'applicazione dell'art. 40/3 non rileva assolutamente la tipologia di assenza del titolare che quindi può anche cambiare.

Pertanto, nel caso appena citato, il titolare ha potuto produrre malattia fino al 2 gennaio, poi dal 3 cambiare tipologia di assenza (es. congedo parentale, ferie o qualsiasi altro congedo).

L'importante è che l'assenza **NON ABBI A SOLUZIONE DI CONTINUITÀ**.

Ai sensi infatti dello stesso art. citato, dell'interpretazione ARAN e della sentenza del Tribunale di Ragusa – n. 850/2009 rileva esclusivamente l'oggettiva sussistenza delle predette circostanze, unitamente all'oggettiva e continuativa assenza del titolare, indipendentemente dalle sottostanti procedure giustificative dell'assenza del titolare medesimo.

Ne consegue che anche più periodi di assenze (ad esempio diversi certificati medici), pure imputabili a cause diverse (ferie e malattia), vanno considerati ai fini del computo del periodo di sospensione delle lezioni nel contratto di lavoro dei supplenti, a condizione però che si tratti di un'assenza continuativa che copra anche il periodo di sospensione delle lezioni.

#### **4 CASO: quando spetta il pagamento delle vacanze al supplente**

**IL DOCENTE TITOLARE È ASSENTE DA ALMENO 7 GG. PRIMA IL 20/12 E DAL 21/12 PROLUNGA L'ASSENZA FINO AD ALMENO 7 GG. DOPO IL 7 GENNAIO.**

È il caso apparentemente più semplice per il riconoscimento giuridico ed economico delle vacanze di Natale al supplente.

Il docente titolare già assente da almeno 7 gg. prima della sospensione delle lezioni e sostituito da un supplente fino all'ultimo giorno di lezione (sabato 20/12 oppure venerdì 19 se ha il sabato "libero") si assenta a partire dal 21/12 e fino ad almeno 7 gg. dopo il 6 gennaio.

In questo **caso la supplenza deve essere riconosciuta come proroga contrattuale a partire dal 21/12, senza alcuna interruzione, fino alla nuova assenza del titolare** (che ovviamente supererà di 7 gg. il 6 gennaio).

Si noti come anche in questo caso bisogna stare attenti **al fatto che il titolare potrebbe anche non produrre un'unica certificazione (dal 21/12 direttamente ad almeno 7 gg. dopo il 6 gennaio) ma spezzettare l'assenza pur risultando questa continuativa. Non solo, ma potrebbe anche cambiare tipologia di assenza.**

### **ESEMPI CONCRETI**

**Facciamo degli esempi che chiariscono meglio la questione.**

#### **1**

es: il titolare si assenta fino al 20/12 per congedo parentale, poi dal 21/12 al 4/1 ferie o malattia bambino e dal 5/1 ad almeno il 13/1 altra tipologia di assenza (qualunque essa sia).

Ribadiamo il concetto già espresso: anche più periodi di assenze (ad esempio diversi certificati medici), pure imputabili a cause diverse (ferie e malattia), vanno considerati ai fini del computo del periodo di sospensione delle lezioni nel contratto di lavoro dei supplenti, **A CONDIZIONE PERÒ CHE SI TRATTI DI UN'ASSENZA CONTINUATIVA CHE COPRA ANCHE IL PERIODO DI SOSPENSIONE DELLE LEZIONI.**

#### **2**

**Potremmo inoltre avere questo caso:**

il titolare produce una serie di certificazioni o comunque si assenta in modo continuativo da almeno 7 gg. prima la sospensione delle lezioni fino ad. es. il 10 gennaio e quindi non ci sono ancora i 7 gg. di assenza dopo il 7 gennaio (**es. prima assenza fino al 20/12, seconda assenza fino al 4/1, terza assenza fino al 6/1, quarta assenza dal 7/1 al 10/1**).

In questo caso, quando l'assenza non ha ancora superato i 7 gg. dopo il 6 gennaio, ma è stata comunque continuativa, si consiglia alla scuola di non effettuare ancora nessun contratto al supplente a partire dal 7 gennaio. Si tratta infatti di aspettare solo qualche giorno.

Bisogna intanto richiamare lo stesso supplente in servizio fino al 20/12 facendogli assumere servizio il 7 gennaio (art. 7/5 DM 131/07) e aspettare però il 12 gennaio: se l'assenza supera tale data, al supplente verrà effettuato un contratto dal 21/12 fino alla nuova assenza del titolare (che in modo continuativo avrà superato i 7 gg. dopo il 6 gennaio); altrimenti si stipulerà con il supplente **SOLO** la conferma del contratto (a partire dal 7 gennaio) con esclusione del periodo delle vacanze di Natale.

## **RIENTRO DEL TITOLARE DOPO IL 30 APRILE E CALCOLO DEL PERIODO DI SOSPENSIONE DELLE LEZIONI**

### **NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

Il rientro del titolare **dopo il 30 aprile** è disciplinato dall'**art. 37 del CCNL/2007**.

*Il suddetto articolo prevede che “Al fine di garantire la continuità didattica, il personale docente che sia stato assente, con diritto alla conservazione del posto, per un periodo non inferiore a centocinquanta giorni continuativi nell’anno scolastico, ivi compresi i periodi di sospensione dell’attività didattica, e rientri in servizio dopo il 30 aprile, è impiegato nella scuola sede di servizio in supplenze o nello svolgimento di interventi didattici ed educativi integrativi e di altri compiti connessi con il funzionamento della scuola medesima. Per le medesime ragioni di continuità didattica il supplente del titolare che rientra dopo il 30 aprile è mantenuto in servizio per gli scrutini e le valutazioni finali. Il predetto periodo di centocinquanta giorni è ridotto a novanta nel caso di docenti delle classi terminali.”*

### **I GIORNI DI SOSPENSIONE DELLE LEZIONI SONO RICOMPRESI NEI 150/90 DI ASSENZA ANCHE SE IL TITOLARE EFFETTUA DEI RIENTRI “FORMALI” IN DETTI PERIODI**

La previsione dell'art. 37 del CCNL/2007 ricomprende nel computo dell'assenza continuativa del titolare **anche i periodi di sospensione dell'attività didattica che non sono “coperti” da assenza formale**. La norma infatti, peraltro espressamente integrata proprio a tal fine con il CCNL del 2003, si riferisce all'effettiva assenza continuativa dalla classe del docente titolare dell'insegnamento indipendentemente dai motivi che l'hanno determinata e considera sempre compresi nell'assenza, a tutela della continuità didattica e del diritto allo studio degli alunni, i periodi di sospensione dell'attività didattica anche nei casi di eventuali “rientri in servizio fittizi”.

### **L'EVOLUZIONE DELLA NORMA**

L'art. 44 del CCNL/ 1995 (Rientro in servizio dei docenti dopo il 30 aprile) recitava:

*“Al fine di garantire la continuità didattica, il personale docente che sia stato assente, con diritto alla conservazione del posto, per un periodo non inferiore a centocinquanta giorni continuativi nell'anno scolastico, e rientri in servizio dopo il 30 aprile, è impiegato nella scuola sede di servizio in supplenze o nello svolgimento di interventi didattici ed educativi integrativi e di altri compiti connessi con il funzionamento della*

*scuola medesima. Quando il rientro in servizio coinvolge le classi terminali dei cicli di studio, il periodo di assenza continuativa di cui al comma precedente è ridotto, ai fini predetti, a novanta giorni”.*

Tale articolo disapplicava così l’art. 450, comma 4 del D.lgs n. 297/94 il quale faceva riferimento sì all’assenza continuativa del titolare, ma solo se riconducibile ad aspettative per infermità o per motivi di famiglia, mentre a partire dal CCNL/95 la tipologia di assenza non rileverà assolutamente potendosi quindi trattare di qualsiasi istituto giuridico fruito dal titolare (lo stesso principio è contenuto nell’art. 40/3 dello stesso Contratto Scuola).

#### **Ricordiamo l’art. 450/4: CONGEDI STRAORDINARI E ASPETTATIVE**

“Il personale docente che sia stato collocato in aspettativa per infermità o per motivi di famiglia, per un periodo non inferiore a centocinquanta giorni continuativi, e rientri in servizio dopo il 30 aprile, è impiegato nella scuola di titolarità per supplenze o per lo svolgimento di altri compiti connessi con il funzionamento della scuola medesima. Quando il rientro in servizio coinvolga le classi terminali dei cicli di studio, il periodo di assenza continuativa per aspettativa è ridotto, ai fini predetti, a novanta giorni”.

**Art. 44 ora 37 dell’attuale CCNL Scuola:** *Al fine di garantire la continuità didattica, il personale docente che sia stato assente...*

Pertanto, tutti i giorni in cui il titolare non è in servizio vanno conteggiati come assenze (malattia, congedi parentali, interdizione dal lavoro, congedi di maternità, ferie ecc.).

Con il CCNL/2003, confermato poi da quello del 2007 (attualmente in vigore), è stata aggiunta una particolarità:

nei 150/90 giorni di assenza vanno ricompresi pure i periodi di sospensione delle lezioni, a nulla rilevando se il docente durante tali periodi rientri in servizio ancorché formalmente.

Infatti, l’art. 34 (ora 37) contiene questa novità:

“Al fine di garantire la continuità didattica, il personale docente che sia stato assente, con diritto alla conservazione del posto, per un periodo **non inferiore a centocinquanta giorni continuativi nell'anno scolastico, IVI COMPRESI I PERIODI DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ DIDATTICA**, e rientri in servizio dopo il 30 aprile, è impiegato nella scuola sede di servizio in supplenze o nello svolgimento di interventi didattici ed educativi integrativi e di altri compiti connessi con il funzionamento della

scuola medesima. Il predetto periodo di centocinquanta giorni è ridotto a novanta nel caso di docenti delle classi terminali”.

**“...per un periodo non inferiore a centocinquanta giorni continuativi nell'anno scolastico, ivi compresi i periodi di sospensione dell'attività didattica....”.**

Pertanto, ai sensi dell'art. 34 citato che è stato appositamente integrato rispetto al precedente CCNL del '95 e riconfermato in quello attuale (ora art. 37), i periodi di sospensione delle attività didattiche sono da ricomprendere nei 150/90 gg. di assenza, ed un eventuale rientro formale del docente durante tali periodi NON INTERROMPE la continuità didattica.

In poche parole, coerentemente con ciò che accade anche con gli artt. 7/4 e 7/5 del Regolamento delle supplenze (DM 131/07), la continuità didattica, che in buona sostanza non è tanto un diritto del docente supplente quanto degli allievi, è interrotta solo con il rientro effettivo in classe del docente titolare, ma non può invece essere interrotta da un rientro formale dello stesso durante la sospensione delle lezioni perché appunto è sospesa l'attività di insegnamento (la continuità è infatti “didattica” ...).

Pertanto, il diritto degli allievi nel continuare ad avere lo stesso docente è garantito appunto dal fatto che il titolare non è rientrato fisicamente in classe.

Per fare quindi un esempio, se il docente titolare rientra dopo il 30 aprile ed è stato sempre assente dall'inizio dell'anno o comunque per almeno 150 gg. (90 per le classi terminali) **ma è rientrato formalmente durante le vacanze di Natale e di Pasqua** (ovvero durante tali periodi non produce alcuna certificazione di assenza), il diritto del supplente a rimanere in servizio rimane intatto in quanto i periodi di sospensione delle lezioni sono da considerarsi compresi nell'assenza minima richiesta (150/90 gg.).

#### **COME SI CALCOLANO I 90/150 GIORNI DI ASSENZA**

Per il calcolo dei giorni **non si tiene conto** della data del 30 aprile (cioè contare i giorni di assenza fino al 30 aprile), ma della **data di termine dell'assenza del titolare** (cioè dopo il 30 aprile).

**Es.**

Se il giorno di rientro del titolare è previsto per il 18 maggio, bisogna contare a ritroso 150 giorni (o 90 se classi terminali) a partire da tale data, non quindi a partire dal 30 aprile.

È ovvio che se già al 1° maggio il titolare ha raggiunto i giorni indicati nell'art. 37, il calcolo è superfluo.

Altrimenti bisogna andare a ritroso partendo dalla data di presunto rientro del titolare (che ovviamente sarà dopo il 30 aprile) e non da quella del 30 aprile. Nell'esempio citato conteremo a ritroso dal 18 maggio.

### **IL CASO DEL SUPLENTE CHE SVOLGE SERVIZIO CONTEMPORANEO IN CLASSI TERMINALI E NON TERMINALI**

È il caso del docente titolare che insegna in due classi, una I o II media o dal I alla IV classe superiore (comunque una classe non terminale) e una III media o un V superiore, (comunque classe terminale) e ha effettuato nella classe non terminale un numero giorni di assenza continuativi inferiori ai 150, mentre nella classe terminale ha effettuato un numero di giorni di assenza continuativi superiori ai 90 giorni.

Il titolare fino al suo rientro è sostituito da un solo supplente in tutte le classi.

Si chiede al rientro dopo il 30 aprile in quali classi avverrà la sua messa a disposizione e come verrà utilizzato il supplente che l'ha sostituito.

Se al rientro dopo il 30 aprile il docente titolare avrà totalizzato, nella classe **non terminale**, un numero di giorni di assenza continuativa inferiore a 150 giorni, dovrà riprendere effettivo servizio nella classe non terminale, mentre il supplente, in presenza dell'assenza continuativa di almeno 90 giorni, proseguirà l'insegnamento solo nella classe **terminale**.

Il supplente, quindi, non decade dalla supplenza e mantiene la continuità didattica nella classe terminale ma non in quella non terminale.

Nel caso in cui fossero due supplenti a sostituire il titolare fino al suo rientro (uno nella classe terminale e un altro nella classe non terminale), quello della classe non terminale decade dalla supplenza.