

Le guide gratuite

**Norme e Leggi**

**a cura di  
Paolo Pizzo**

**Vademecum supplenze  
temporanee**

**Guida per Dirigenti e segreterie  
Utile anche per i docenti**

**OrizzonteScuola.it**

© 2014

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

### **LE SUPPLENZE DI COMPETENZA DEL DIRIGENTE SCOLASTICO E DA ASSEGNARE ALLE GRADUATORIE DI ISTITUTO** **5**

- Supplenze annuali
- Supplenze sino al termine delle attività didattiche
- Supplenze per le ore di insegnamento che non concorrano a costituire cattedre o posti orario (spezzoni pari o inferiori le 6 ore)
- Supplenze “fino all’avente titolo”
- Supplenze fino alle “esigenze di servizio”
- Supplenze temporanee (sino al termine delle lezioni stabilito dal calendario scolastico regionale) per la copertura dei posti che si rendono disponibili, per qualsiasi causa, dopo il 31 dicembre
- Supplenze brevi

### **INTERPELLO ASPIRANTI SUPPLENTI: OBBLIGO DELL’UTILIZZO DELLA PROCEDURA INFORMATICA** **19**

- Premessa
- I termini in cui deve avvenire la convocazione dei supplenti
- Per le supplenze fino a 10 giorni nelle scuole dell’infanzia e primaria
- Supplenze fino a 29 giorni
- Supplenze pari o superiori a 30 giorni
- I dati che deve contenere la convocazione dei supplenti

### **LA MODALITÀ DI INTERPELLO TRADIZIONALE (SOLO NEI CASI IN CUI NON FUNZIONA LA PROCEDURA INFORMATICA)** **23**

### **QUALI DOCENTI CONVOCARE: COME SI SCORRONO LE**

<b>GRADUATORIE D'ISTITUTO</b>	<b>25</b>
➤ Convocabilità docenti a seconda dell'offerta della supplenza	
➤ Particolari disposizioni per le docenti in congedo di maternità	
<b>LE SANZIONI PER IL MANCATO PERFEZIONAMENTO E RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO DALLE GRADUATORIE DI ISTITUTO (rinuncia, abbandono, presa differita ecc.)</b>	<b>28</b>
<b>I CASI IN CUI NON PUÒ AVVENIRE LA RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO: RIENTRO ANTICIPATO DEL TITOLARE E TRASFERIMENTO O RITIRO IN CORSO D'ANNO DELL'ALLIEVO IN DISABILITÀ</b>	<b>33</b>
<b>L'ISTITUTO DELLA PROROGA E DELLA CONFERMA DEI CONTRATTI</b>	<b>39</b>
➤ Normativa di riferimento	
➤ Proroga e conferma del contratto e cambio tipologia di assenza del titolare (compresi i permessi legge 104/92)	
➤ Proroga e conferma della supplenza al docente in effettivo servizio (il caso di due supplenti che sostituiscono un titolare)	
<b>PAGAMENTO DEL SABATO E DELLA DOMENICA</b>	<b>46</b>
➤ Normativa di riferimento	
➤ Cosa si intende per "completamento dell'orario settimanale ordinario"	
➤ Pagamento del sabato anche se giornata "libera" o settimana corta	
➤ Pagamento del sabato e della domenica per servizio svolto in più scuole	
➤ Pagamento del sabato e della domenica se il contratto è fino al termine delle lezioni	
➤ Il caso del pagamento del sabato e della domenica anche senza aver completato l'intero orario settimanale	

## LE GUIDE COMPLETE DI ORIZZONTE SCUOLA

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

### LE SUPPLENZE DI COMPETENZA DEL DIRIGENTE SCOLASTICO E DA ASSEGNARE ALLE GRADUATORIE DI ISTITUTO

#### Supplenze annuali (scadenza contratto 31 agosto)

Per supplenze annuali si intende la copertura **di posti in organico di diritto** rimasti vacanti e disponibili dopo l'effettuazione della mobilità definitiva ed annuale del personale di ruolo e di norma assegnate alla graduatorie ad esaurimento entro il **31/12**.

Può accadere che tali posti, **originariamente da assegnare alle graduatorie ad esaurimento entro il 31/12 con scadenza 31/8**, non siano coperti dall'ambito territoriale provinciale (ATP) o dalle scuole polo a causa dell'esaurimento delle corrispondenti graduatorie provinciali. In questo caso la competenza passa ai Dirigenti scolastici i quali per la copertura di tali posti dovranno utilizzare le graduatorie di circolo e di istituto (a partire dalla I fascia) della scuola **ove si verifica la disponibilità**. La scadenza della supplenza rimane immutata (31/8).

#### Supplenze sino al termine delle attività didattiche (scadenza contratto 30 giugno)

Per supplenze fino al termine delle attività didattiche si intende la copertura di posti disponibili in **organico di fatto entro il 31/12** (trattasi di posti ad orario intero o spezzoni orario di entità superiore a 6 ore).

In questo caso (a differenza del punto 1) il posto non è vacante (cioè senza titolare) ma ha un titolare che però prima del 31/12 si assenta per tutto l'anno scolastico ricorrendo ad assenze tipiche previste dal Contratto scuola/mobilità o da leggi specifiche (comandi ed utilizzazioni in altri compiti o classi di concorso, assegnazioni provvisorie, mandato politico ed amministrativo, esoneri dal servizio previsti dalla legge, esoneri ed aspettative sindacali, incarico della presidenza di scuole secondarie, esonero dall'insegnamento dei collaboratori dei dirigenti scolastici, esoneri per la partecipazione a commissioni di concorso; aspettativa per dottorato di ricerca, per destinazione del coniuge all'estero, per motivi di famiglia ecc. Sono inclusi anche eventuali posti sul sostegno dati in deroga es. a seguito di ricorso).

Può accadere che tali posti, **originariamente da assegnare alle graduatorie ad esaurimento entro il 31/12 con scadenza 30/6**, non siano coperti dall'ufficio territoriale provinciale (ATP) o dalle scuole polo a causa dell'esaurimento delle corrispondenti graduatorie provinciali. In questo caso la competenza passa ai Dirigenti scolastici i quali per la copertura di tali posti dovranno utilizzare le graduatorie di circolo e di istituto (a partire dalla I fascia) della scuola **ove si verifica la disponibilità**. La scadenza della supplenza rimane immutata (30/6).

**Supplenze per le ore di insegnamento che non concorrano a costituire cattedre o posti orario (spezzoni pari o inferiori le 6 ore)**

Ai sensi dell'art. 1, comma 4, del D.M. 131/2007 le ore di insegnamento, pari o inferiori a 6 ore settimanali, che non concorrono a costituire cattedre o posti orario non fanno parte del piano di disponibilità provinciale da ricoprire in base allo scorrimento delle graduatorie ad esaurimento, **ma restano nella competenza dell'istituzione scolastica ove si verifica la disponibilità di tali spezzoni di insegnamento**.

Gli spezzoni pari o inferiori alle 6 ore sono presentate nel prospetto delle disponibilità ai fini delle nomine da graduatoria ad esaurimento **solo se contribuiscono alla formazione di cattedre orario esterne**.

Non fanno parte delle disponibilità le ore di insegnamento pari o inferiori a 6 ore settimanali **che non hanno concorso alla formazione di cattedre orario esterne**.

Essi però non possono essere assegnati, ma utilizzati per formare cattedre o posti orario (quindi ad orario intero), o spezzoni in ogni caso superiori alle 6 ore.

Tali spezzoni devono essere considerati liberi, cioè attribuibili dalle graduatorie ad esaurimento, **fino a quando l'ATP non dichiara concluse le operazioni di attribuzione delle nomine a tempo determinato per l'anno scolastico di riferimento.**

In alcune province ciò avviene anche ad anno scolastico inoltrato; fino a quella data lo spezzone può essere attribuito solo con contratto ex art. 40 "in attesa dell'avente diritto".

Pertanto, dopo le operazioni di nomina dalle graduatorie ad esaurimento da parte degli ATP o delle scuole polo residuano spezzoni pari o inferiori a 6 ore, questi vanno restituiti ai dirigenti scolastici delle singole scuole in cui si verifica la disponibilità, che provvederanno ad attribuirli secondo questo ordine (ai sensi del **comma 4 dell'art. 22 della legge finanziaria 28/12/2001 n. 448**):

**a)** in via prioritaria, al personale con **contratto a tempo determinato** avente titolo al completamento di orario e in possesso dell'abilitazione all'insegnamento per la classe di concorso cui si riferisce la disponibilità;

**b)** quindi a docenti con **contratto a tempo indeterminato** dichiaratisi disponibili ad effettuare ore eccedenti rispetto all'orario d'obbligo fino a un massimo di 24 ore (sempre se in possesso dell'abilitazione all'insegnamento per la classe di concorso cui si riferisce la disponibilità);

**c)** poi a docenti con **contratto a tempo determinato** disponibili ad effettuare ore eccedenti rispetto all'orario d'obbligo fino a un massimo di 24 ore (sempre se in possesso dell'abilitazione all'insegnamento per la classe di concorso cui si riferisce la disponibilità);

**d)** infine, in via del tutto residuale, a **personale supplente** appositamente assunto per scorrimento delle relative graduatorie di istituto (a partire dalla I fascia).

Pertanto, solo nei casi in cui tali spezzoni rimangano a disposizione nella scuola e non sia stato possibile assegnarli al personale in servizio nella scuola medesima (punti a-c) **saranno assegnati alle graduatorie d'istituto.**

➤ **Come vengono pagate e fino a quando**

Ai sensi dell'art. 88/4 del DPR 417/74, come richiamato dall'art. 6/2 del DPR 209/87 e dall'art. 3/10 del DPR 399/88, la retribuzione mensile spettante ai docenti va integrata

– per ogni ora settimanale di insegnamento conferita in eccedenza all'orario d'obbligo  
– con un importo pari ad 1/18 della voce “stipendio” in godimento con inclusione della IIS compresa la tredicesima mensilità.

Le ore eccedenti le 18 settimanali (presenti in classi collaterali), assegnate a docenti con contratto a tempo indeterminato o a docenti con supplenza annuale, **vanno pagate sino al 31 agosto, se non abbinate in organico di diritto, e sino al 30 giugno, se hanno origine dall'organico di fatto** (per i docenti a tempo determinato fino al termine delle attività didattiche non vi è questa distinzione, in quanto il pagamento è sempre al 30 giugno).

Pertanto, il pagamento dei compensi per ore eccedenti è **sino al termine dell'anno scolastico**, in relazione alle ore presenti nell'organico di diritto (per i docenti con contratto a tempo indeterminato e con supplenza annuale), e **sino al termine delle attività didattiche**, per le ore costituite in sede di determinazione dell'organico di fatto (per tutti i docenti, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato).

Tuttavia, nell'a.s. 2013/14, in seguito all'emanazione della Circolare M.I.U.R. n.18 del 4 luglio 2013, nella quale si afferma che le consistenze degli **organici di fatto** “*devono ritenersi comprensive anche degli spezzoni orario che non hanno concorso a costituire in organico di diritto posti o cattedre*” la Direzione Scolastica Regionale della Campania – Ambito Territoriale di Napoli – , con nota prot. n. 4108 del 25/11/2013, ha invitato i Dirigenti Scolastici di Napoli e Provincia a rettificare, al 30/06/2014, la scadenza dei contratti a tempo determinato, riguardanti sia spezzoni orari che prestazioni lavorative in ore eccedenti, eventualmente stipulati fino al 31/08/2014.

➤ **Cosa si intende per “docenti in servizio nella scuola”**

Per “**docenti in servizio nella scuola**” si devono intendere soltanto quelli dell'organico della scuola stessa e non anche quelli appartenenti ad altro organico. La Sezione Civile del **Tribunale di Ravenna con Sentenza 16 aprile 2012 n. 211** ha respinto il ricorso di un docente che richiedeva l'assegnazione di 4 ore aggiuntive della classe A058, poiché queste ore erano relative al corso serale dell'istituto mentre il ricorrente insegnava presso l'istituto diurno.

- Per docenti a tempo determinato “in servizio nella scuola medesima” si intendono quelli che per quell'anno scolastico costituiscono i docenti in servizio almeno fino al termine delle attività didattiche (30/6).

È escluso quindi che tali ore possano essere assegnate ad un docente nominato per supplenza breve o temporanea, anche se “interno”.

Si precisa che il requisito per essere destinatari di tali ore è il possesso dell’abilitazione, non l’essere inseriti in graduatoria (esaurimento/istituto).

Inoltre la norma non specifica che tali ore possano essere assegnate solo se riferite alla stessa classe di concorso insegnata.

Pertanto il diritto del docente ad accettare tali ore si esercita per tutte le classi di concorso per le quali lo stesso è fornito di specifica abilitazione, non per la relativa disciplina insegnata nella scuola in quel determinato anno scolastico.

**Es.** Docente a tempo determinato nominato nella scuola X per 12 ore su sostegno fino al 30/6 in AD00 in possesso di abilitazione A043 (Lettere scuola I grado).

Nella scuola sono presenti 6 ore di A043. Tali ore andranno assegnati a completamento al docente su sostegno in possesso di specifica abilitazione per A043 prima che ad un docente che insegna Lettere (A043) con 18 ore.

- Il docente a tempo determinato che debba completare l'orario, non può con uno spezzone, superare le 18 ore.

Il completamento deve avvenire “*fino al raggiungimento dell’orario obbligatorio di insegnamento previsto per il corrispondente personale di ruolo*”, (**art. 4 D.M. 131/2007**), quindi 18 ore nella scuola secondaria. Le ore oltre le 18 possono invece essere conferite come “aggiuntive”, tenendo sempre conto della procedura.

Pertanto l’assegnazione delle ore eccedenti rappresentano un ampliamento o un completamento dell’orario di lezione del docente:

- **A completamento dell’orario** quando tali ore sono assegnate ai docenti con contratto a tempo determinato avente titolo al completamento dell’orario (fino al raggiungimento dell’orario obbligatorio) in servizio nella scuola medesima, forniti di specifica abilitazione per l’insegnamento di cui trattasi.
- **Ampliamento** che si verifica, fino a 24 ore, quando l’insegnante accetta un ulteriore spezzone, per l’intero anno, in aggiunta alle 18 ore che già svolge;

- Per tutte e due i casi c'è sempre bisogno del consenso del docente e non è possibile che tali ore siano imposte o assegnate d'ufficio.

- Le ore aggiuntive all'orario intero di cattedra possono essere massimo 6:

*“Per le ore di insegnamento pari o inferiori a 6 ore settimanali che non concorrono a costituire cattedre o posti orario, si dà luogo, in applicazione del comma 4 dell'articolo 22 della legge finanziaria 28 dicembre 2001, n. 448, all'attribuzione, con il consenso degli interessati, dei citati spezzoni ai docenti in servizio nella scuola, in possesso di specifica abilitazione, come ore aggiuntive oltre l'orario d'obbligo, fino ad un massimo di 24 ore settimanali.” (art. 1 D.M. 131/2007).*

- Uno spezzone derivante dalla trasformazione di un contratto in part time non può essere offerto ai docenti in servizio nella stessa istituzione scolastica.

La **Nota MPI prot. n. AOODGPER 18329 del 25/09/2007** afferma infatti che *l'“assegnazione di spezzoni fino a sei ore al personale interno: confermando le precedenti circolari è ribadito che al personale interno non possono essere offerte ore che derivano dalla frantumazione di posti o cattedre”.*

#### ➤ **Quali criteri adottare per l'assegnazione delle ore?**

Sarebbe bene che la scuola stabilisse dei criteri di attribuzione delle ore ai docenti interni (ai sensi della procedura richiamata in precedenza), altrimenti diventa molto difficile dimostrare di non aver fatto torto a qualcuno.

Un primo criterio potrebbe essere quello di assegnare le ore al docente che sta insegnando la disciplina per cui esistono quelle ore a disposizione.

**Es.**

Se in un liceo sono rimaste delle ore per la A037 e la richiesta proviene da docenti della A037 ma anche della A036 che hanno titolo ad insegnare la A037, il Dirigente potrebbe stabilire che la priorità di assegnazione delle ore deve essere per i docenti della A037 perché lo spezzone è relativo a tale classe di concorso.

Un altro criterio, che potrebbe non scontentare nessuno, è quello di seguire la graduatoria interna di istituto ovvero stabilire chi è il primo docente in graduatoria di tutti quelli che hanno dato disponibilità.

In assenza di una normativa in materia il consiglio è comunque quello di stabilire preventivamente dei criteri. In assenza il criterio più oggettivo è sicuramente quello di seguire la graduatoria interna di istituto.

- **Gli spezzoni pari o superiori le 6 ore assegnati oltre l'orario d'obbligo riguardano solo i docenti della scuola secondaria con esclusione di quelli della scuola primaria e dell'infanzia**

L'art. 1 comma 4 del DM 131/07 (regolamento delle supplenze) afferma:

*“Per le ore di insegnamento pari o inferiori a 6 ore settimanali che non concorrono a costituire cattedre o posti orario, si dà luogo, in applicazione del comma 4 dell’articolo 22 della legge finanziaria 28 dicembre 2001, n. 448, all’attribuzione, con il consenso degli interessati, dei citati spezzoni ai docenti in servizio nella scuola, in possesso di specifica abilitazione, come ore aggiuntive oltre l’orario d’obbligo, fino ad un massimo di 24 ore settimanali”.*

Mentre l'art. 4 comma 1 prevede che *“L’aspirante cui viene conferita, in caso di assenza di posti interi, una supplenza ad orario non intero, anche nei casi di attribuzione di supplenze con orario ridotto in conseguenza della costituzione di posti di lavoro a tempo parziale per il personale di ruolo, conserva titolo, in relazione alle utili posizioni occupate nelle varie graduatorie di supplenza, a conseguire il completamento d’orario, esclusivamente nell’ambito di una sola provincia, fino al raggiungimento dell’orario obbligatorio di insegnamento previsto per il corrispondente personale di ruolo. Tale completamento può attuarsi anche mediante il frazionamento orario delle relative disponibilità, salvaguardando in ogni caso l’unicità dell’insegnamento nella classe e nelle attività di sostegno”.*

Tenendo presente che solo nella scuola secondaria esistono “cattedre” o “posti orario” e che l’orario del docente di scuola primaria è già di 24 ore e quello dell’infanzia di 25; considerando che l’art. 1 comma 4 del Regolamento parla di un orario “fino ad un massimo di 24 ore settimanali”, si precisa che l’accettazione di spezzoni pari o inferiori le 6 ore ai sensi del comma 4 dell’art. 22 della legge finanziaria 28/12/2001 n. 448 può interessare solo i docenti della scuola secondaria il cui orario settimanale è di 18 ore elevabile appunto a 24 (come indica la norma).

In tal senso la **deliberazione n. 50 del 20 marzo 2014 della Corte dei conti del Piemonte:**

*“...appare ragionevole ritenere che l’art. 1, comma 4, del decreto ministeriale 13/06/2007 e la circolare MIUR 1878 del 31/08/2013, laddove prevedono il limite delle “24 ore settimanali come ore aggiuntive oltre l’orario d’obbligo”, intendano escludere la possibilità di superare, nell’assegnazione delle ore o frazioni di ore fino a 6, le complessive 24 ore settimanali. Tali ore, pertanto, potrebbero essere assegnate come ore eccedenti solo nelle scuole secondarie, dove l’orario d’obbligo è di 18 ore settimanali (attribuendo fino ad un massimo di 6 ore si arriverebbe al limite delle 24 settimanali)”.*

Ciò vale anche per l'assegnazione delle ore relative alle attività alternative all'insegnamento della religione cattolica.

### **Supplenze “fino all’avente titolo”**

Le supplenze “fino ad avente titolo” sono stipulate ai sensi dell' art . 40 della L. 449/97 conferite temporaneamente, in attesa dell'assegnazione della cattedra all'avente titolo, con scadenza non oltre l'ultimo giorno di lezione stabilito dal calendario regionale.

Una delle circostanze più ricorrenti per cui viene assegnata la supplenza fino ad avente titolo è perché le **graduatorie per l'anno in corso non sono ancora pronte**. In questo caso la nomina potrà avere breve durata, poiché l'elaborazione dei nuovi elenchi non sta generando particolari problemi e quasi tutte le province sono in dirittura d'arrivo per la pubblicazione, che avviene contestualmente per tutte le scuole della singola provincia.

La nomina fino ad avente titolo potrebbe derivare da un **posto accantonato destinato all'immissione in ruolo** e che non è stato possibile assegnare per via di un contenzioso.

Capita poi spesso che le scuole sopperiscano alla **mancata conclusione delle operazioni di assegnazione degli incarichi dalle Graduatorie ad esaurimento**, assegnando temporaneamente gli spezzoni, in attesa della comunicazione da parte dell'Ufficio Scolastico al trattamento delle ore da parte delle singole istituzioni scolastiche. Solitamente si tratta di spezzoni pari o inferiori a 6 ore, che in prima istanza vanno inviati all'Ufficio Scolastico per la costituzione di cattedre orario intero, se non utilizzati rientrano però nell'istituzione scolastica in cui si è verificata la disponibilità e possono essere assegnati prima al docente interno avente titolo, e poi in caso dalle graduatorie di istituto. La nomina su queste ore è sempre poco “sicura”, in

quanto è difficile prevedere se potranno essere utilizzate per una cattedra o scelte dai docenti interni.

**Ricordiamo alle segreterie scolastiche che se si nomina da graduatorie di istituto ancora non rinnovate, è necessario stipulare contratti fino all'avente titolo, qualunque sia la natura della supplenza, anche se di breve durata.**

Alla pubblicazione delle nuove graduatorie bisogna scorrere nuovamente gli elenchi e solo se si è destinatari della supplenza anche nei nuovi elenchi si potrà continuare la supplenza, altrimenti si cede il posto all'avente titolo. Le nuove graduatorie infatti potrebbero aver subito dei cambiamenti in seguito al dimensionamento scolastico, per cui gli elenchi potrebbero variare rispetto a quelli dell'anno precedente.

### **Nota bene**

- Ai sensi dell'**art. 40 comma 9 della Legge n. 449/1997** è attribuita al Tesoro la competenza all'ordinazione dei pagamenti, a mezzo ruoli di spesa fissa, delle retribuzioni spettanti al personale della scuola con nomina del capo d'istituto su posti di supplenze annuali e supplenze fino al termine delle attività didattiche, in attesa dell'assunzione degli aventi diritto.
- Nel caso di supplenze conferite sulla base delle precedenti graduatorie, eventuali comportamenti sanzionabili (**es.** rifiuto della supplenza o mancata presa di servizio dopo l'accettazione della supplenza) non producono effetti sulle nuove graduatorie.
  - ✓ **Es.** Un docente che aveva a suo tempo rifiutato (anche per due volte nella stessa scuola) una supplenza "fino ad avente titolo", ha pienamente titolo ad accettare lo stesso posto e nella stessa scuola per supplenza conferita dalle nuove graduatorie a titolo definitivo.
- Dalla data di acquisizione delle nuove graduatorie cesseranno i contratti in attesa dell'avente titolo che saranno sostituiti dai normali contratti a pieno titolo con data certa di termine servizio.
- Nei casi in cui la data di rientro del titolare ecceda di pochi giorni (inferiori a 10) il momento di entrata in vigore delle nuove graduatorie, resta nella facoltà dei

dirigenti scolastici lasciare in servizio il precedente supplente al fine del completamento dell'ulteriore breve periodo di supplenza.

- È facoltà del supplente in servizio a titolo provvisorio, nominato in base alle precedenti graduatorie, lasciare la supplenza in atto per accettarne altra di **qualsiasi tipologia** (quindi anche supplenza "breve") propositagli sulla base delle nuove graduatorie di circolo e di istituto (definitive).
- È consentito lasciare una supplenza temporanea per accettare una supplenza sino alla nomina dell'avente titolo, esclusivamente per disponibilità relative a posti di sostegno.

Ciò può avvenire anche se il docente non ha la specializzazione per il sostegno.

Lo scopo è infatti quello di coprire prioritariamente i posti di sostegno, in modo da tutelare il più possibile il diritto allo studio e all'integrazione scolastica dei soggetti in disabilità.

- Non è possibile, in nessun caso e per nessuna tipologia di supplenza, lasciare un incarico conferito "fino ad avente titolo" per un altro sempre "fino ad avente titolo".
- Per le supplenze conferite sia su posti di sostegno che su posti di insegnamento comune, quando al medesimo docente e sul medesimo posto sia attribuita prima una supplenza temporanea in attesa dell'avente titolo e poi una supplenza annuale (31/8) o temporanea sino al termine delle attività didattiche (30/6), l'intero periodo assume il regime giuridico del provvedimento attribuito a titolo definitivo.

### **Supplenze fino alle "esigenze di servizio"**

L'art. 1 comma 78 della legge 23 dicembre 1996, n. 662 (finanziaria 1997) prescrive che *"i capi di istituto sono autorizzati a ricorrere alle supplenze brevi e saltuarie solo per i tempi strettamente necessari ad assicurare il servizio scolastico e dopo aver provveduto, eventualmente utilizzando spazi di flessibilità dell'organizzazione dell'orario didattico, alla sostituzione del personale assente con docenti già in servizio nella medesima istituzione scolastica"*.

L'art. 4 comma 10 della legge 3 maggio 1999, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia di personale scolastico, dispone che *Il conferimento delle supplenze*

*temporanee è consentito esclusivamente per il periodo di effettiva permanenza delle esigenze di servizio. La relativa retribuzione spetta limitatamente alla durata effettiva delle supplenze medesime.*

**L'art. 7 comma 3 del D.M. 131/2007 richiama tale comma: “...per la sostituzione dei docenti temporaneamente assenti, il dirigente scolastico provvede al conferimento delle relative supplenze esclusivamente per il periodo di effettiva permanenza delle esigenze di servizio”**

Per “esigenze di servizio” si intende che il contratto di supplenza deve avere una durata commisurata all'effettiva esigenza che la scuola ha di tenere in servizio il supplente in sostituzione del titolare assente.

I casi più noti sono quelli relativi alle supplenze assegnate fino all'ultimo giorno prima di un periodo di sospensione delle lezioni (per es. 21 dicembre per le vacanze di Natale) anche se l'assenza del titolare cade all'interno del periodo di sospensione (per es. 28 dicembre), perché l'esigenza di servizio termina con l'ultimo giorno di lezione prima della sospensione delle stesse;

oppure la supplenza su cattedra che si rende vacante/disponibile dopo il 31/12 che non avrà termine direttamente il 30/6 o il 31/8, come avviene per le supplenze assegnate prima del 31/12, ma l'ultimo giorno di lezione (“termine delle lezioni”, per es. l'8 giugno), più eventuali scrutini o esami, appunto perché è in quel giorno che terminano le “esigenze di servizio” (torneremo su questi casi per vedere nello specifico cosa prevede la norma).

Dobbiamo però sottolineare che le “esigenze di servizio” non sono sempre e comunque decise dal dirigente, ma vanno inserite nel quadro delle norme che tutelano altri aspetti contrattuali come può essere quello della proroga o conferma di un contratto già in essere.

A tal proposito rileviamo che purtroppo non sono rari i casi per cui soprattutto nella scuola dell'Infanzia il dirigente scolastico pensa di poter “licenziare”, non approntando l'opportuno contratto di proroga o conferma della supplenza, prima che finiscano le lezioni, il supplente (già in vigenza di supplenza) in sostituzione di un titolare che resterà assente tutto l'anno solo perché termina la mensa oppure perché per l'ultimo periodo dell'anno saranno previste delle compresenze. Tale atteggiamento è illegittimo.

“Il termine di effettiva permanenza delle esigenze di servizio” non può infatti essere deciso unilateralmente dal dirigente senza tenere conto delle disposizioni normative che regolano i casi di proroga o conferma di un contratto già in essere (per esempio art. 37 CCNL/2007 o art. 7 comma 4 e comma 5 del D.M. 131/2007).

**Supplenze temporanee (sino al termine delle lezioni stabilito dal calendario scolastico regionale) per la copertura dei posti che si rendono disponibili, per qualsiasi causa, dopo il 31 dicembre.**

Alle graduatorie d'istituto sono assegnate tutte le supplenze dopo il 31/12, **senza nessuna eccezione di tipologia**, compresi quindi i posti resosi vacanti o disponibili dopo tale data.

Tali supplenze, **assegnate dopo il 31/12**, potranno avere come termine l'ultimo giorno di lezione, stabilito dal calendario scolastico regionale, fermo restando il diritto alla partecipazione agli scrutini ed eventuali esami (diversi da quelli di maturità), **e non il 30/6 o 31/8** (anche se si tratta di posti vacanti o disponibili).

#### **Supplenze brevi**

Il Dirigente scolastico ha la possibilità della sostituzione del titolare assente per brevi periodi con personale interno, anche con la corresponsione di ore eccedenti, oppure, qualora non sia possibile tale soluzione, **con la nomina di un supplente nominato dalle graduatorie di istituto (a partire dalla prima fascia).**

- **Nella scuola dell'infanzia si procede alla sostituzione dei docenti assenti utilizzando le graduatorie di scuola indipendentemente dalla durata dell'assenza.**
  - **Nella scuola primaria** la sostituzione dei docenti, temporaneamente assenti, è regolata dall'art.7 del D.M. del 24/05/2000 n. 201 secondo il quale per assenze fino a 5 giorni, non si procede al conferimento della supplenza se è possibile utilizzare personale interno al plesso per le ore di contemporaneità non programmate dal collegio dei docenti per: *“attività di arricchimento dell'offerta formativa e di recupero individualizzato o per gruppi ristretti di alunni con ritardo nei processi di apprendimento, anche con riferimento ad alunni stranieri, in particolare provenienti da Paesi extracomunitari.”*

In considerazione della competenza che ha la contrattazione integrativa di istituto (art. 6 c.2-i del CCNL 2002-2005) sull'organizzazione del lavoro docente, è opportuno che le modalità, i tempi e le procedure di sostituzione siano inseriti nel contratto d'istituto.

➤ **Per le assenze oltre i 5 giorni si procede regolarmente al conferimento di incarichi a tempo determinato.**

- **Nella scuola secondaria** la legge 448/2001 (art. 22 c. 6) ha previsto la possibilità di utilizzare personale a disposizione o che si è reso disponibile con orario in eccedenza sino a 24 ore settimanali, per assenze fino a 15 giorni. Per docenti a disposizione si intendono coloro che devono completare l'orario di cattedra, o che, per situazioni particolari, siano senza classe (viaggi, stage, ecc.) oppure siano rientrati dopo il 30 aprile a disposizione della scuola.

➤ **Per assenze oltre i 15 giorni si procede regolarmente al conferimento di incarichi a tempo determinato.**

Per la sostituzione del docente con un orario d'insegnamento strutturato su più scuole (titolare su c.o.e.), ciascuna scuola procede autonomamente per le ore di rispettiva competenza (comma 5 art. 7 DM n. 201 del 25.5.2000).

- **Il Dirigente può comunque nominare il docente supplente anche per assenze di un giorno**

Secondo la **nota n. 9839 del Miur dell'8/11/2010**: *"...si ribadisce l'obbligo di provvedere alla sostituzione di detto personale assente temporaneamente, prioritariamente con personale della scuola in soprannumero o con ore a disposizione o di contemporaneità non programmata in applicazione di quanto previsto dall'art. 28, commi 5 e 6, del CCNL/07 ed, in subordine, mediante l'attribuzione di ore eccedenti a personale in servizio e disponibile nella scuola fino ad un massimo di 6 ore settimanali oltre l'orario d'obbligo"*.

*"nel caso in cui le soluzioni indicate (sostituzione con personale in esubero, con ore a disposizione, con attribuzione di ore eccedenti nel limite delle risorse assegnate) non risultino praticabili o sufficienti, i dirigenti scolastici, al fine di garantire ed assicurare il prioritario obiettivo del diritto allo studio e della piena funzionalità delle attività didattiche, possono provvedere alla nomina di personale supplente in*

*ogni ordine e grado di scuola anche nel caso di assenza del titolare per periodi inferiori a 5 giorni nella scuola primaria, come previsto dall'art. 28, c. 5 del CCNL e a 15 giorni nella scuola secondaria, fermo restando quanto previsto in merito alla procedura semplificata per la nomina del supplente nella scuola dell'infanzia e primaria per assenze fino a 10 giorni dall'art. 5, c. 6 e art. 7, c. 7 del vigente Regolamento delle supplenze".*

*"Appare opportuno richiamare l'attenzione sull'opportunità di non ricorrere alla sostituzione dei docenti assenti con personale in servizio su posti di sostegno, salvo casi eccezionali non altrimenti risolvibili".*

A tal proposito ricordiamo che la **terza sezione giurisdizionale d'Appello della Corte dei Conti, con la sentenza 59/2004**, ha affermato che un Dirigente Scolastico che assuma supplenti per sostituire docenti assenti per meno di 11 giorni, non incorre nella responsabilità amministrativa dovendo escludersi nel suo comportamento elementi di dolo o colpa grave in quanto così facendo ha garantito la regolare prosecuzione dell'attività didattica senza interruzioni o, comunque, alterazioni di qualsiasi natura, avuto, quindi, riguardo alla continuità didattica.

## **INTERPELLO ASPIRANTI SUPPLENTI: OBBLIGO DELL'UTILIZZO DELLA PROCEDURA INFORMATICA**

### **Premessa**

Le scuole debbono **OBBLIGATORIAMENTE** utilizzare la procedura informatica di consultazione delle proprie graduatorie (graduatorie d'istituto) che rende possibile la prospettazione della situazione di occupazione totale o parziale ovvero di inoccupazione degli aspiranti e, conseguentemente, di procedere all'interpello e convocazione dei SOLI aspiranti che siano nella condizione di accettare la supplenza stessa.

Ciascuna scuola, quindi, nel giorno stesso della stipula del contratto con il supplente e della sua presa di servizio, comunica **IMMEDIATAMENTE** al sistema informativo i dati richiesti relativamente alla supplenza stessa, al fine di assumere a sistema e di rendere fruibili per le altre scuole le situazioni aggiornate caratterizzanti la disponibilità o meno degli aspiranti a supplenza.

La visualizzazione della porzione di graduatoria consultata ai fini dell'attribuzione della supplenza deve essere oggetto di apposita stampa, **EFFETTUATA NEL MEDESIMO GIORNO**, che deve rimanere agli atti della scuola, inserita nel fascicolo relativo alla supplenza attribuita.

Si evidenzia come l'utilizzazione della procedura informatica da parte delle scuole preliminarmente ad ogni attività di interpello degli aspiranti è **TASSATIVA**, ai fini di ogni possibile risparmio di attività superflue nei riguardi di aspiranti non in condizioni di accettare la supplenza stessa per il periodo necessario.

Si evidenzia altresì come **SOLO** nel caso in cui il sistema informatico non funzioni risulterà "giustificato" da parte della scuola l'invio ai candidati di una proposta di supplenza con metodo diverso da quello della comunicazione on-line.

Se la motivazione addotta dalla scuola sull'utilizzo del mezzo tradizionale (es. telefono) non venisse ritenuta adeguata da parte dei revisori in sede di controllo, si potrebbe configurare una responsabilità del dirigente scolastico per danno erariale.

Inoltre, un uso tradizionale del metodo di interpello (es. telefono) può essere contestato dagli aspiranti e rendere nulla la convocazione se appunto non è opportunamente giustificato da un mal funzionamento del sistema informatico.

### **I termini in cui deve avvenire la convocazione dei supplenti**

Le scuole devono interpellare gli aspiranti a supplenze e riscontrarne la disponibilità o meno ad accettare la proposta di assunzione mediante l'utilizzo della procedura informatica che prevede, per la convocazione multipla o singola dei supplenti, i seguenti passi:

Messaggio di posta elettronica con tutte le informazioni riguardanti la supplenza offerta.

Tale messaggio con avviso di ricezione è effettuato con la posta elettronica certificata (PEC) o in assenza di questa con la posta elettronica tradizionale istituzionale o privata (PEL).

L'utilizzo della procedura informatica è previsto **OBBLIGATORIAMENTE** per la convocazione di ogni tipologia di supplenza. Nello specifico:

### **Per le supplenze fino a 10 giorni nelle scuole dell'infanzia e primaria**

Per tali supplenze le scuole interpellano gli aspiranti nella fascia oraria di reperibilità che va dalle ore 7,30 alle ore 9,00.

Si precisa che per questa tipologia di supplenza le scuole POSSONO optare, SE LO RITENGONO PIÙ OPPORTUNO, per il sistema di convocazione già in uso: previa consultazione della graduatoria, interpellano gli aspiranti durante la fascia oraria di reperibilità che va dalle ore 7.30 alle ore 9.00, utilizzando il RECAPITO DI TELEFONO CELLULARE E/O FISSO.

La MANCATA RISPOSTA comporta l'immediato ulteriore scorrimento delle graduatorie (l'impossibilità di reperimento mediante il recapito di telefono cellulare o di telefono

fisso durante la fascia oraria di reperibilità (7.30 – 9.00) equivale infatti alla RINUNCIA ESPLICITA).

In caso di esito negativo, in quanto nel predetto arco orario nessuno abbia contestualmente accettato la supplenza, dalle ore 9,00 alle ore 10,00, possono essere prese in considerazione situazioni eventualmente lasciate in sospeso nella fase precedente (in quanto non è avvenuto un contatto diretto con l'aspirante), attribuendo la supplenza al primo aspirante disponibile. Nella comunicazione in questione LA SCUOLA DETERMINA, in relazione alle caratteristiche di urgenza e al fine di garantire la massima celerità nella copertura del posto, IL MOMENTO DI EFFETTIVA PRESA DI SERVIZIO DELL'ASPIRANTE MEDESIMO).

### **Supplenze fino a 29 giorni**

Per le supplenze fino a 29 gg. la scuola deve indicare il termine entro cui deve avvenire il riscontro o la convocazione. Di norma sono 24 ore.

### **Supplenze pari o superiori a 30 giorni**

Per le supplenze pari o superiori a 30 giorni, invece, la proposta di assunzione DEVE OBBLIGATORIAMENTE essere trasmessa con un PREAVVISO DI ALMENO 24 ORE rispetto al termine utile per la risposta e con ULTERIORE TERMINE DI ALMENO 24 ORE PER LA PRESA DI SERVIZIO. Si ricorda che tali termini (**preavviso di 24 ore e ulteriore termine di 24 ore**) è TASSATIVO.

Qualora la convocazione non rispetti tali termini la stessa può essere contestata e ritenersi NULLA.

### **I dati che deve contenere la convocazione dei supplenti**

Fermo restando i termini indicati in precedenza, la comunicazione relativa alla proposta di assunzione deve contenere:

- I dati essenziali relativi alla supplenza e cioè la data di inizio, la durata, l'orario complessivo settimanale, distinto con i singoli giorni di impegno;
- Il termine del giorno e l'ora in cui TASSATIVAMENTE deve avvenire la convocazione o pervenire il riscontro;
- Le indicazioni di tutti i tramite idonei a poter contattare la scuola da parte degli aspiranti.

Nel caso di comunicazione multipla DIRETTA A PIÙ ASPIRANTI tale comunicazione deve INOLTRE (quindi in aggiunta ai dati precedenti) contenere:

L'ordine di graduatoria in cui ciascuno si colloca rispetto agli altri contestualmente convocati;

La data in cui sarà assegnata la supplenza di modo che trascorse 24 ore da tale termine tutti gli aspiranti che avevano riscontrato positivamente l'offerta e non siano risultati assegnatari della supplenza possano considerarsi sciolti da ogni vincolo di accettazione.

Si precisa che se dovesse mancare anche uno solo degli elementi citati la convocazione può essere contentata e ritenersi NULLA.

## **LA MODALITÀ DI INTERPELLO TRADIZIONALE (SOLO NEI CASI IN CUI NON FUNZIONI LA PROCEDURA INFORMATICA)**

Tali modalità consistono nell'utilizzo dei recapiti indicati dagli aspiranti (modello B), fatte salve le proposte di assunzione pari o superiori a 30 giorni.

La scuola, quindi, solo nei casi in cui non dovesse funzionare il sistema informatico contatterà l'aspirante a mezzo telefono, sia fisso che mobile.

La telefonata dovrà assumere la forma del fonogramma con l'indicazione del giorno e dell'ora della convocazione.

L'aspirante contattato telefonicamente (o via mail), se convocato con i metodi tradizionali attraverso i recapiti forniti nella domanda (modello B), deve dare risposta immediata, **in modo da poter assumere servizio entro le 24 ore successive.**

### **Nota bene**

- Le scuole interpellano gli aspiranti a supplenze e ne riscontrano la disponibilità o meno ad accettare la proposta di assunzione mediante l'utilizzo dei recapiti indicati dall'aspirante, in ordine preferenziale nel modello B di domanda (**telefono cellulare; telefono fisso; posta elettronica**).
- Di tali comunicazioni, **sotto qualsiasi modalità effettuate**, va predisposta apposita conservazione.

Per i periodi di supplenza **sino a 29 giorni** la proposta può essere effettuata anche mediante fonogramma (telefono cellulare o fisso). L'aspirante deve dare risposta immediata, in modo da poter assumere servizio **entro le 24 ore successive.**

Per le supplenze che si preannunciano **di durata non inferiore a 30 giorni** la proposta di assunzione **deve essere effettuata, comunque, per telegramma o per SMS con avviso di ricezione o tramite e-mail, con avviso di ricezione, all'indirizzo di posta elettronica.**

La comunicazione concernente la proposta di assunzione deve contenere i dati essenziali relativi alla supplenza e, cioè, la data di inizio, la durata, l'orario di prestazione settimanale **e il termine tassativo entro cui deve avvenire il riscontro.**

Nel caso la comunicazione sia diretta a più aspiranti, deve indicare, il giorno e l'ora della convocazione nonché l'ordine di graduatoria in cui ciascuno si colloca rispetto agli altri contestualmente convocati.

Nei casi di supplenze **pari o superiori a 30 giorni**, la proposta di assunzione condizionata, trasmessa dalla scuola a più aspiranti, con un preavviso di almeno due giorni rispetto alla data di convocazione, può essere positivamente riscontrata, oltre che con la presenza dell'aspirante nel giorno e ora indicati, anche con l'accettazione telegrafica o via fax che pervenga entro i medesimi termini; in quest'ultimo caso l'aspirante, ove la scuola gli comunichi telefonicamente che risulta destinatario della supplenza, deve tassativamente assumere servizio **entro 24 ore** da quest'ultima comunicazione.

Ribadiamo che la convocazione, effettuata con la procedura informatizzata o con i metodi tradizionali, deve essere registrata, o con l'invio di mail o con la forma del fonogramma se si ricorre all'interpello su telefono fisso o mobile, in modo da lasciare traccia della convocazione, a fronte di mancata risposta dell'aspirante.

**QUALI DOCENTI CONVOCARE: COME SI SCORRONO LE GRADUATORIE D'ISTITUTO**

Ai sensi dell'art. 7, comma 2 del DM 131/07, le scuole devono obbligatoriamente utilizzare la procedura informatica di consultazione delle proprie graduatorie che rende possibile la prospettazione della situazione di occupazione totale o parziale ovvero di inoccupazione degli aspiranti e, conseguentemente, di procedere all'interpello e convocazione dei soli aspiranti che siano nella condizione di accettare la supplenza stessa e cioè:

- Se totalmente inoccupati;
- Se parzialmente occupati, ai sensi delle disposizioni relative al completamento d'orario di cui all'art. 4 del D.M. 131/07
- Anche se occupati, se ricorra la situazione di cui all'art. 8, comma 2, del D.M. 131/07 ovvero per una supplenze che arrivi almeno fino al termine delle lezioni.

#### **Convocabilità docenti a seconda dell'offerta della supplenza**

- docente PRIVO di rapporto di lavoro e che non sia gravato di sanzioni influenti DEVE essere SEMPRE interpellato INDIPENDENTEMENTE DALLA DURATA DELLA SUPPLENZA.
- docente che sia già titolare di supplenza annuale (contratto fino al 31/8) o sino al termine delle attività didattiche (contratto fino al 30/6) con ORARIO COMPLETO ovvero sino al termine delle lezioni ad orario completo NON DEVE ESSERE interpellato.
- docente con rapporto di lavoro ad ORARIO INTERO per periodi inferiori a quelli indicati nel punto precedente (supplenza per periodo inferiore a quello del termine delle lezioni) ma che interferiscono col periodo di supplenza necessario alla scuola, DEVE essere interpellato SOLO se l'offerta della scuola, effettuata in data anteriore al 30 aprile, riguarda un periodo che va fino al termine delle lezioni (ultimo giorno di lezione secondo il calendario regionale) o oltre.
- docente con rapporto di lavoro ad orario NON INTERO di durata fino al termine delle lezioni od oltre DEVE essere interpellato SOLO ai fini delle possibilità di completamento di orario sempre che ne ricorrano le condizioni di cumulabilità e i limiti previsti (art. 4 del DM 131/07).

- docente con rapporto di lavoro ad orario NON INTERO per periodo inferiore a quello del termine delle lezioni DEVE essere interpellato sia se l'offerta della scuola riguarda l'ipotesi di una supplenza per un periodo che va fino al termine delle lezioni o oltre, sia ai fini delle possibilità di completamento di orario sempre che ne ricorrano le condizioni di cumulabilità e i limiti previsti ai sensi dell'art. 4 del DM 131/07.

In tutti gli altri casi in cui si riscontri anche una parziale sovrapposizione del periodo di supplenza necessario alla scuola col periodo di prestazione cui è già tenuto l'interessato, quest'ultimo non deve essere interpellato in quanto l'accettazione comporterebbe l'abbandono della precedente supplenza per caso non ammesso che è comportamento sanzionato con la perdita della possibilità di conseguire supplenze per tutto l'anno scolastico.

Ricordiamo che l'eventuale rinuncia alla supplenza è comportamento sanzionabile ESCLUSIVAMENTE per gli aspiranti totalmente inoccupati in attività di insegnamento al momento dell'offerta di supplenza.

#### **Particolari disposizioni per le docenti in congedo di maternità**

I casi di convocabilità finora prospettati riguardano ANCHE le docenti collocati in maternità (interdizione dal lavoro/congedo obbligatorio).

In base agli artt. 16 e 17 del D.Lgs. 151/2001 è assolutamente vietato adibire le donne al lavoro durante tutto il periodo del congedo obbligatorio e interdizione dal lavoro e quindi, indipendentemente dalle modalità di assunzione, l'instaurazione del rapporto di lavoro deve intendersi realizzata con la semplice accettazione della nomina senza obbligo di assumere servizio.

Pertanto il personale supplente temporaneo che, al momento del conferimento della supplenza (non importa con quale modalità: in sede di convocazione, via Pec, telegramma o fonogramma), si trovi in congedo di maternità o in interdizione per gravi complicanze della gestazione, successivamente all'accettazione della nomina (non importa con quale modalità: tramite delega, via pec, telegramma o fonogramma) vedrà valutato tutto il periodo di astensione dal lavoro sia ai fini giuridici che ai fini economici nei termini della durata del rapporto di lavoro e al trattamento economico intero per tutta la durata del rapporto di lavoro.

Il rapporto di lavoro si perfeziona con la semplice accettazione della nomina, senza obbligo da parte del personale in congedo di maternità o in interdizione di assumere servizio (la docente non dovrà recarsi fisicamente a scuola).

La scuola non ha dunque la possibilità di posticipare l'assunzione e deve, invece, stipulare immediatamente il contratto individuale di lavoro con la lavoratrice madre, applicandole il trattamento giuridico ed economico previsto in caso di congedo di maternità (o interdizione dal lavoro).

➤ **Ciò vale anche nei casi di proroga della supplenza già in essere**

L'art. 12 comma 2 del CCNL/2007 prevede espressamente che il personale in congedo di maternità è da considerare in servizio a tutti gli effetti, anche ai fini della proroga di una supplenza.

“...Durante il medesimo periodo di astensione, tale periodo è da considerarsi servizio effettivamente prestato anche per quanto concerne l'eventuale proroga dell'incarico di supplenza”.

La lavoratrice collocata in congedo di maternità ha dunque sempre diritto, al pari degli altri dipendenti che al termine di un primo contratto si trovino in effettivo servizio, non solo all'accettazione della supplenza ma anche alla sua proroga o conferma qualora il titolare che la supplente sostituisce prolunghi il suo periodo di assenza. Il tutto senza prendere effettivo servizio.

Gli stessi diritti di proroga e conferma ha il personale collocato in interdizione per complicanze della gestazione, tale astensione dal lavoro è infatti equiparata, a tutti gli effetti, ai periodi di congedo di maternità (art. 17 del D.Lgs. 151/2001).

A tali supplenti spetterà SEMPRE la decorrenza economica e giuridica del contratto FIN DAL PRIMO GIORNO DI SUPPLENZA.

## LE SANZIONI PER IL MANCATO PERFEZIONAMENTO E RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO DALLE GRADUATORIE DI ISTITUTO

L'art. 8 del D.M. 131/2007 regola gli effetti del mancato perfezionamento e risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per le supplenze assegnate alle Graduatorie d'istituto.

Precisiamo che tali effetti fanno riferimento **solo** all'anno scolastico in corso, pertanto **si annullano** con l'inizio dell'anno scolastico successivo.

- **La rinuncia ad una proposta contrattuale o alla sua proroga o conferma ripetuta per due volte nella medesima scuola**

comporta, **esclusivamente per gli aspiranti totalmente inoccupati al momento dell'offerta di supplenza**, la collocazione in coda alla relativa graduatoria di terza fascia, se le cause della rinuncia non sono opportunamente giustificate e motivate.

La sanzione in caso di rinuncia alla supplenza su posto di sostegno **non si applica al docente non in possesso di specializzazione**.

### Nota bene

- ✓ La **mancata risposta** nei termini previsti, ad una qualsiasi proposta di contratto per cui la comunicazione effettuata dalla scuola debba considerarsi effettivamente pervenuta al destinatario (fax, telegramma, messaggio di posta elettronica, telefonata con risposta interlocutoria), **equivale alla rinuncia esplicita (art. 13, comma 2 D.M. 353/2014)**;
- ✓ La sanzione si applica **esclusivamente** al secondo rifiuto nella **medesima** scuola. Pertanto, il primo rifiuto non comporta alcuna sanzione.
- ✓ La sanzione si applica **esclusivamente** agli aspiranti che, al momento della proposta di supplenza e per il periodo della supplenza stessa, risultino totalmente inoccupati ovvero che non abbiano già fornito accettazione per altra supplenza. Non si applica, quindi, nessuna sanzione in caso di rinuncia da parte di un supplente in servizio su spezzone orario (**art. 13, comma 2 D.M. 353/2014**).
- ✓ Ai sensi della **Nota MIUR 19 novembre 2007 Prot. n.AOODGPER. 21992** la sanzione non si applica quando l'aspirante interpellato appartiene a graduatorie di circoli o istituti diversi da quello in cui necessita la supplenza, in quanto gli aspiranti

in questione non hanno chiesto di essere iscritti nella graduatoria del circolo o dell'istituto in cui viene proposta la supplenza (es. in caso di chiamate da istituti vicini o da MAD).

- **La mancata assunzione in servizio dopo l'accettazione**

comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze per il medesimo insegnamento in tutte le scuole in cui si è inclusi nelle relative graduatorie, se le cause della mancata assunzione di servizio dopo l'accettazione non sono opportunamente giustificate e motivate.

- **L'abbandono del servizio**

comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze, conferite sulla base delle graduatorie di circolo e di istituto, per tutte le graduatorie di insegnamento, se le cause dell'abbandono del servizio non sono opportunamente giustificate e motivate.

### **PER LE SUPPLENZE BREVI FINO A 10 GIORNI NELLA SCUOLA DELL'INFANZIA E PRIMARIA**

- **la mancata accettazione di una proposta** di assunzione formulata secondo le specifiche modalità stabilite con apposito provvedimento ministeriale

comporta la cancellazione dell'aspirante, relativamente alla scuola interessata, dall'elenco di coloro che devono essere interpellati con priorità per tali tipologie di supplenze; tale sanzione si applica solo agli aspiranti che abbiano esplicitamente richiesto l'attribuzione di tale tipologie di supplenze e che, all'atto dell'interpello, risultino non titolari di altro rapporto di supplenza o non aver già fornito accettazione per altra proposta di assunzione; per gli aspiranti parzialmente occupati aventi titolo al completamento d'orario, la rinuncia non dà luogo ad alcuna sanzione.

### **Nota bene**

- ✓ L'impossibilità di reperimento mediante il recapito di telefono cellulare o di telefono fisso durante la fascia oraria di reperibilità (7.30 – 9.00) equivale **alla rinuncia esplicita**.
- ✓ La sanzione si applica **esclusivamente** agli aspiranti che, al momento della proposta di supplenza e per il periodo della supplenza stessa, risultino

totalmente inoccupati ovvero che non abbiano già fornito accettazione per altra supplenza. Non si applica, quindi, nessuna sanzioni in caso di rinuncia da parte di un supplente in servizio su spezzone orario (**art. 13, comma 2 D.M. 353/2014**).

- **la mancata assunzione in servizio dopo l'accettazione**

comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze per il medesimo insegnamento in tutte le scuole in cui si è inclusi nelle relative graduatorie.

- **l'abbandono del servizio**

comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze, conferite sulla base delle graduatorie di circolo e di istituto, per tutte le graduatorie di insegnamento.

#### **NOTE COMUNI A TUTTI I DOCENTI**

- se un docente non si presenta alle convocazioni o, se pur presente, rinuncia ad una cattedra o ad uno spezzone orario dalla graduatoria ad esaurimento **mantiene il diritto ad accettare eventuali incarichi da quelle d'istituto.**
- il personale che non sia già in servizio per supplenze di durata sino al termine delle lezioni od oltre ha facoltà, nel periodo dell'anno scolastico che va fino al 30 di aprile, di risolvere anticipatamente il proprio rapporto di lavoro per accettarne un altro di durata sino al termine delle lezioni od oltre.
- il personale in servizio per supplenza conferita sulla base delle graduatorie di istituto ha comunque facoltà di lasciare tale supplenza per accettarne altra attribuita sulla base delle graduatorie ad esaurimento.
- è facoltà del supplente in servizio a titolo provvisorio, nominato in base alle precedenti graduatorie, lasciare la supplenza in atto per accettarne altra di **qualsiasi tipologia** (quindi anche supplenza "breve") propositagli sulla base delle nuove graduatorie di circolo e di istituto (definitive).
- è consentito lasciare una supplenza temporanea per accettare una supplenza sino alla nomina dell'avente titolo, esclusivamente per disponibilità relative a posti di sostegno.

Ciò può avvenire anche se il docente non ha la specializzazione per il sostegno.

Lo scopo è infatti quello di coprire prioritariamente i posti di sostegno, in modo da tutelare il più possibile il diritto allo studio e all'integrazione scolastica dei soggetti in disabilità.

- non è possibile, in nessun caso e per nessuna tipologia di supplenza, lasciare un incarico conferito "fino ad avere titolo" per un altro sempre "fino ad avere titolo".
- per le supplenze conferite sia su posti di sostegno che su posti di insegnamento comune, quando al medesimo docente e sul medesimo posto sia attribuita prima una supplenza temporanea in attesa dell'aver titolo e poi una supplenza annuale (31/8) o temporanea sino al termine delle attività didattiche (30/6), l'intero periodo assume il regime giuridico del provvedimento attribuito a titolo definitivo.

#### **I casi in cui non si applicano le sanzioni**

Il **comma 4** dello stesso articolo chiarisce che tutte le sanzioni sopradescritte non si applicano o vengono revocate ove i previsti comportamenti sanzionabili siano dovuti a **giustificati motivi suffragati da obiettiva documentazione da far pervenire alla scuola.**

Il caso più comune è sicuramente quello di rinuncia per malattia, dietro invio di certificato medico, o di altri particolari assenze di cui si possa fornire idonea documentazione.

Dal momento però che non vi è un elenco di quali possano essere i motivi e lo stesso decreto 131/2007 si limita a dire "giustificati motivi suffragati da obiettiva documentazione", non si escludono comportamenti difforni da parte delle scuole su eventuali altri motivi, che non siano quindi quelli riconducibili a stati di malattia, anche se "giustificati" e "motivati".

#### **Presenza di servizio differita**

L'**art. 9 del DPR 3/1957** (richiamato dall'art. 560 del Dlgs 297/94) prevede che "La nomina dell'impiegato che per giustificato motivo assume servizio con ritardo sul termine prefissogli decorre, agli effetti economici, dal giorno in cui prende servizio. Colui che ha conseguito la nomina, se non assume servizio senza giustificato motivo entro il termine stabilito, decade dalla nomina".

Il punto 3 (DISPOSIZIONI COMUNI) della **nota MIUR prot. n 8481 del 27 agosto 2014** recita: “la stipula del contratto, analogamente a quanto avviene per le assunzioni a tempo indeterminato, opportunamente perfezionata dal Dirigente scolastico attraverso le funzioni del sistema informativo, rende immediatamente fruibile gli istituti di aspettativa e congedo previsti dal CCNL. È inoltre estesa al personale a tempo determinato la possibilità **di differire la presa di servizio** per i casi contemplati dalla normativa (maternità, malattia, infortunio ecc.)”.

Se, quindi, il docente interpellato per una supplenza (anche tramite delega) accetti l’incarico ma non possa poi assumere servizio per un giustificato motivo (es. malattia, ricovero ecc.), avrà diritto comunque all’attribuzione della supplenza, ma dal momento che non assume servizio effettivo il contratto sarà valido ai soli fini giuridici. Gli effetti economici partiranno solo dopo l’effettiva assunzione in servizio.

#### **Nota bene**

Si evidenzia come diversa fattispecie sia la presa di servizio differita per la docente che, all’atto dell’accettazione della supplenza, si trovi collocata in interdizione per gravi complicanze della gestazione o congedo di maternità. Tale docente, infatti, non ha nessun obbligo di presentarsi nella sede di servizio.

Giova ricordare che in base agli artt. 16 e 17 del D.Lgs. 151/2001 è assolutamente vietato adibire le donne al lavoro durante tutto il periodo del congedo obbligatorio e interdizione dal lavoro e quindi l’instaurazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve intendersi realizzata con la semplice accettazione della nomina senza obbligo di assumere servizio.

Pertanto, la scuola di servizio non ha la possibilità di posticipare l’assunzione e deve, invece, stipulare immediatamente il contratto individuale di lavoro con la lavoratrice madre, applicandole il trattamento giuridico ed economico previsto in caso di congedo di maternità (o interdizione dal lavoro).

È comunque obbligo della docente portare a conoscenza del suo status l’ATP/scuola di servizio con le documentazioni previste.

**I CASI IN CUI NON PUÒ AVVENIRE LA RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO: RIENTRO ANTICIPATO DEL TITOLARE E TRASFERIMENTO O RITIRO IN CORSO D’ANNO DELL’ALLIEVO IN DISABILITÀ**

## Premessa

L'art 2 comma 2 della Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recita: *"I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata non sono ulteriormente applicabili, salvo che la legge disponga espressamente in senso contrario."*

I rapporti individuali di lavoro per il personale della scuola sono regolati attraverso la contrattazione collettiva tra l'ARAN (Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni), che è un organismo tecnico di diritto pubblico con autonomia organizzativa, gestionale e contabile, e le organizzazioni sindacali mediante la stipula di contratti individuali.

La pubblicazione del CCNL del Comparto Scuola è quindi il riferimento principale che regola i rapporti tra l'Amministrazione e il docente.

Esclusi gli effetti già citati di cui all'art. 8 del D.M. 131/2007, la durata del contratto di un supplente, allorché avvenga su sostituzione del titolare assente, andrà a coincidere con il termine dell'assenza di quest'ultimo.

L'art. 25 comma 4 del CCNL/2007 prevede che nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, siano, comunque, indicati:

- a) tipologia del rapporto di lavoro;
- b) data di inizio del rapporto di lavoro;
- c) data di cessazione del rapporto di lavoro per il personale a tempo determinato;
- d) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
- e) compiti e mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
- f) durata del periodo di prova, per il personale a tempo indeterminato;
- g) sede di prima destinazione, ancorché provvisoria, dell'attività lavorativa.

Il comma 5 dello stesso articolo per il personale docente indica che *"Il contratto individuale specifica le cause che ne costituiscono condizioni risolutive e specifica,*

*altresì, che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del presente CCNL. È comunque causa di risoluzione del contratto l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto".*

### **Rientro anticipato del titolare**

La risoluzione del contratto stipulato con il supplente a seguito del **rientro anticipato del titolare** era espressamente prevista dal CCNL/1995.

Analoga previsione non è stata riportata nei successivi CCNL del 2003 e del 2007 (quest'ultimo ancora in vigore).

Pertanto non è più applicabile.

A tal fine si suggerisce al supplente di controllare che all'atto della stipula del contratto tale dicitura (... "fino al rientro anticipato del titolare") non sia presente nel contratto, e se ciò dovesse accadere di rifiutarsi di firmare e pretendere che tale clausola sia tolta perché illegittima.

**Per fare un esempio**, qualora il docente titolare decidesse di anticipare il rientro in servizio da un'aspettativa non retribuita (o altro tipo di congedo, compreso il rientro anticipato al lavoro da una malattia, previa certificazione medica) spetterà al dirigente scolastico l'accoglimento di tale richiesta.

In caso di esito positivo il titolare potrà essere a disposizione della scuola ma nello stesso tempo il supplente rimarrà in servizio fino alla naturale scadenza del contratto (che coincide con l'originario termine di assenza del titolare).

### ➤ **Orientamento Applicativo ARAN SCU\_069\_14/06/2013**

**"Il contratto stipulato con il supplente si risolve nel caso di rientro anticipato del titolare?"**

Si fa presente che l'art. 18 comma 2 lett c) del CCNL 04/08/1995 prevedeva espressamente la risoluzione del contratto stipulato con il supplente a seguito del "rientro anticipato del titolare", questa norma non è stata più ripresa dai successivi CCNL per cui si deve considerare non più applicabile".

### **Trasferimento o ritiro in corso d'anno dell'allievo in disabilità**

Un caso analogo al rientro anticipato del titolare è quello del **docente di sostegno** che a un certo punto dell'anno si trova senza l'allievo in disabilità a lui affidato causa ritiro o trasferimento ad altra scuola (ciò può avvenire anche durante il conferimento di una supplenza "breve").

Anche in questo caso non è possibile la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro e bisogna rispettare la naturale scadenza del contratto.

Il **docente di sostegno**, ai sensi dell'art. 315/5 del D.Lgs. 297/1994, art. 15/10 dell'O.M. n. 90/2001 e artt. 2/5 e 4/1 del D.P.R. 122/2009, è a pieno titolo docente della classe e quindi non solo dell'allievo in disabilità a lui affidato (ricordiamo inoltre che il docente di sostegno che insegna in una terza classe di scuola di I grado farà parte d'ufficio della commissione d'esame anche se l'allievo disabile non dovesse essere ammesso agli esami).

**Un'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro è illegittima** e il dirigente scolastico non potrà che procedere alla relativa utilizzazione del docente di sostegno (anche nei casi in cui tale docente sia "solo" supplente del titolare) fino alla naturale scadenza del contratto.

Ricordiamo a tal proposito che non esiste una normativa che prevede lo spostamento in corso d'anno del docente di sostegno da una scuola ad un'altra a seguito del trasferimento o ritiro dell'allievo in disabilità.

La **Corte di Appello di Ancona con sentenza n. 455 del 25 ottobre 2005** ha accolto il ricorso di una docente assunta tempo determinato su un posto di sostegno che era stata licenziata prima della scadenza del contratto individuale di lavoro dopo che l'alunno a lei affidato aveva cambiato scuola.

La Corte di Appello ha confermato la sentenza di primo grado che aveva già dato ragione alla docente e ritenuto che non sussistessero le condizioni di "giusta causa" per la risoluzione anticipata del contratto individuale di lavoro come invece aveva sostenuto la scuola.

Il giudice ha decretato:

- ✓ che l'assunzione di un docente di sostegno va al servizio della scuola e non del singolo alunno;
- ✓ che l'amministrazione nel caso dei dipendenti a tempo determinato è tenuta ad osservare il termine finale indicato sul contratto individuale di lavoro.

Principio quest'ultimo richiamato dall'ARAN nei casi di rientro anticipato del titolare.

In ultimo, ricordiamo che non esiste una normativa specifica che preveda lo spostamento in corso d'anno del docente di sostegno da una scuola ad un'altra a seguito del trasferimento o ritiro dell'allievo in disabilità.

Tuttavia nel 2008 l'UST di Bari (**nota Prot. n. 5628 Area I – UU.OO. II-III del 31.10.2008**) affrontò la questione in questi termini:

- Trasferimento di alunni disabili in **comuni diversi** da quello in cui è sita la scuola di partenza

*“In caso di trasferimento di alunni disabili in **comuni diversi** da quello in cui è sita la scuola di partenza, gli stessi non potranno usufruire del sostegno perché non è possibile istituire ulteriori posti, né risulta possibile trasferire il docente già assegnato all'alunno nella scuola di partenza”.*

- In caso di trasferimento di alunni portatori di handicap in scuole dello **stesso comune**

*“In caso di trasferimento di alunni portatori di handicap in scuole dello **stesso comune**, invece, verrà contestualmente trasferito, per il corrente anno scolastico, sia il posto e/o le ore, sia il docente a tempo indeterminato o a tempo determinato assegnato all'alunno disabile”.*

**La nota poi specifica:**

*“Tale indicazione deve intendersi derogata solo per il **comune di Bari** dove il trasferimento del docente potrà essere effettuato solo nell'ambito delle scuole dello stesso distretto scolastico.*

*Nel caso di trasferimento dell'alunno in scuole di comune diverso sarà, comunque, sempre possibile verificare da parte delle SS.LL. la disponibilità dell'insegnante assegnato all'alunno a seguirlo nella scuola di arrivo, solo in tal caso verrà trasferito anche il posto”.*

**Mentre in Sicilia**, l'intesa sulle utilizzazioni e assegnazioni provvisorie per il personale docente, ATA ed educativo per l'a.s. 2013/2014, ha stabilito:

- **Il docente assunto a tempo indeterminato**, in servizio su posti di sostegno, ove si verificassero lunghe assenze degli alunni diversamente abili **presenti nella classi assegnate**, sarà utilizzato dal dirigente scolastico preferibilmente all'interno della medesima classe o in subordine nell'ambito della stessa istituzione scolastica in attività di sostegno o in altre attività deliberate dal Collegio dei Docenti all'interno

del Piano annuale delle attività dell'Istituzione Scolastica. In presenza degli alunni assegnati al docente, lo stesso non potrà essere utilizzato per la sostituzione dei docenti assenti.

In caso di trasferimento dell'alunno **in altra scuola**, il docente, potrà, a domanda, essere utilizzato nella nuova scuola per garantire la continuità didattica.

- **Il docente con incarico a tempo determinato**, nel caso di trasferimento dell'alunno, seguito dal docente per intero orario di cattedra/posto, **nell'ambito dello stesso comune o distretto** (nelle aree metropolitane) dovrà seguire l'alunno nella nuova sede.

Qualora l'alunno venga **trasferito in altro distretto o si ritiri**, il docente con contratto a tempo determinato **potrà essere utilizzato**, per motivate necessità, nel distretto ove è compresa la scuola di servizio ovvero nell'ambito del comune di servizio nel caso che il comune comprenda più distretti; ciò sempre che nella scuola non ci siano determinate esigenze.

### **In conclusione**

Il docente di sostegno e non assunto **a tempo determinato non può subire** la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro e va rispettata la naturale scadenza del contratto.

Pertanto, la scuola non può procedere unilateralmente alla risoluzione del rapporto di lavoro con il docente a tempo determinato (non importa la tipologia della supplenza) a meno che non sussistano dei casi previsti dal CCNL/2007.

Tali casi potrebbero essere:

- Superamento del limite massimo di assenze consentito;
- Provvedimenti disciplinari che si concludono con la sanzione del licenziamento;
- Annullamento della procedura amministrativa che ha portato all'assunzione del lavoratore.

## L'ISTITUTO DELLA PROROGA E DELLA CONFERMA DEI CONTRATTI

### Normativa di riferimento

L'istituto della proroga e della conferma dei contratti per i docenti assunti a tempo determinato per supplenza breve è contenuto nel **D.M. 131/2007** che all'**art. 7** (*"Supplenze conferite utilizzando le graduatorie di circolo e di istituto"*), **commi 4 e 5** prescrive:

- **Comma 4:** *"Per ragioni di continuità didattica, ove al primo periodo di assenza del titolare ne consegua un altro, o più altri, senza soluzione di continuità o interrotto solo da giorno festivo o da giorno libero dall'insegnamento, ovvero da entrambi, la supplenza temporanea viene prorogata nei riguardi del medesimo supplente già in servizio, a decorrere dal giorno successivo a quello di scadenza del precedente contratto"*.
- **Comma 5:** *"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"*.

### Caso concreto

#### **Art. 7 comma 4 del D.M. 131/2007 (proroga del contratto)**

Si pone il caso del titolare assente dal lunedì al venerdì (sabato "giorno libero") **causa malattia** (o altro tipo di congedo che si configuri come "assenza temporanea"). Il supplente sottoscriverà un contratto fino al venerdì.

Il titolare rinnova l'assenza (nuovo certificato) a partire dal lunedì successivo.

Al supplente già in servizio dovrà in questo caso essere prorogata la supplenza a decorrere dal sabato (la scadenza del precedente contratto è infatti venerdì).

Se il contratto termina il sabato e l'assenza del titolare si rinnova a partire dal lunedì, la decorrenza sarà invece la domenica.

Si precisa che la proroga contrattuale al supplente non ammette soluzione di continuità tra un contratto e un altro.

### **Caso concreto**

#### **Art. 7 comma 5 del D.M.131/2007 (conferma del contratto)**

A differenza della proroga, la conferma del contratto al supplente presuppone un'interruzione delle lezioni tra un'assenza e l'altra del titolare.

La conferma del contratto è garantita al supplente che è già in servizio prima dell'interruzione delle lezioni dal non rientro effettivo in classe del titolare dopo il periodo di interruzione.

Si pone il caso del titolare assente fino all'ultimo giorno prima della sospensione delle lezioni (il caso più comune è quello delle vacanze di Natale, poniamo ultimo giorno di lezione il 21 dicembre) **causa malattia** (o altro tipo di congedo che si configuri come "assenza temporanea").

Il supplente sottoscrive un contratto fino al 21 dicembre.

Il titolare rinnova l'assenza (nuovo certificato) solo a partire dalla ripresa delle lezioni (per rimanere nell'esempio, poniamo il 7 gennaio).

Al supplente già in servizio fino all'ultimo giorno prima della sospensione delle lezioni (21 dicembre) dev'essere confermata la supplenza a decorrere dalla ripresa delle stesse (7 gennaio).

La scuola non dovrà quindi ricorrere la graduatoria dei supplenti ma confermare il contratto di supplenza al docente già in servizio fino al 21/12.

L'esempio sopra riportato ai sensi dell'art. 7 comma 5 del D.M. 131/2007 si applicherà a tutti i casi in cui la scuola sospenderà le lezioni per un periodo predeterminato (il caso più comune è quello delle vacanze di Natale/Pasqua, ma l'applicazione del comma avverrà anche quando la scuola sarà chiusa perché sede di seggio elettorale o per altre cause).

### **Proroga e conferma del contratto e cambio tipologia di assenza del titolare (compresi i permessi legge 104/92)**

Una domanda molto frequente (non solo da parte dei docenti ma anche delle segreterie scolastiche) è se il diritto del supplente alla proroga o conferma del contratto decada al cambio della tipologia di assenza del titolare.

Si chiede quindi se quando ciò accade si debba ricorrere la relativa graduatoria dei supplenti.

La risposta è che il diritto alla proroga o conferma del contratto non decade assolutamente in quanto ciò che rileva ai fini della continuazione della supplenza è esclusivamente la continuità dell'assenza del titolare e non la causa che ne ha determinato l'assenza.

A questi dubbi aggiungiamo due "leggende" che circolano nelle istituzioni scolastiche relative all'obbligo del rientro del titolare tra un'assenza e l'altra, qualora cambi la tipologia dell'assenza, e al fatto che il docente che fruisce dei permessi 104/92 (3 giorni al mese) non possa essere sostituito da un supplente.

Tutte e due le questioni sono prive di fondamento normativo: nessuna norma impone ad un docente il rientro in classe tra un'assenza e l'altra, qualora cambi la tipologia dell'assenza (**es.** primo periodo di assenza per malattia e secondo periodo di assenza per congedo parentale/permessi 104/92), altresì nessuna norma stabilisce che il docente assente per i giorni di cui alla legge 104/92 non possa essere sostituito da un supplente temporaneo (se quindi il titolare non rientra in classe tra una prima assenza per malattia e una seconda assenza per fruizione dei permessi 104/92, al supplente dev'essere garantita la continuità didattica e quindi la proroga/conferma della supplenza).

#### **Caso concreto (proroga del contratto)**

Il riferimento normativo è sempre l'**art 7 comma 4 del D.M. 131/2007** il quale non fa nessun riferimento alla tipologia di assenza del titolare soffermandosi solo sulla condizione dalla quale non si può prescindere: il non rientro del titolare in classe (cioè la continuità dell'assenza): *"...ove al primo periodo di assenza del titolare ne consegua un altro, o più altri, senza soluzione di continuità o interrotto solo da giorno festivo o da giorno libero dall'insegnamento, ovvero da entrambi, la supplenza temporanea viene prorogata nei riguardi del medesimo supplente già in servizio"*.

Docente assente **per malattia** (o altro tipo di congedo che si configuri come "assenza temporanea") dal lunedì al sabato (oppure dal lunedì al venerdì e il sabato "giorno

libero”) e poi nuovamente assente dal lunedì della seconda settimana per **congedo parentale** (o altro tipo di congedo che si configuri come “assenza temporanea” compreso i permessi per legge 104/92).

Anche se cambia la tipologia dell’assenza, es. da malattia a congedo parentale (oppure da malattia a permessi 104/92), al supplente già in servizio deve essere prorogata la supplenza.

La proroga, ricordiamo, decorre dal giorno successivo a quello di scadenza del precedente contratto.

Nell’esempio riportato (titolare che si assenta dal lunedì successivo) il contratto del supplente decorrerà dunque dalla domenica, se il titolare è assente fino al sabato; dal sabato, se tale giorno coincide con quello libero del titolare (quindi l’assenza è stata certificata fino al venerdì).

#### **Caso concreto (conferma del contratto)**

Un caso molto frequente della conferma del contratto con cambio della tipologia di assenza del titolare è quello relativo alle vacanze di Natale/Pasqua o a un periodo in cui sono sospese le lezioni (per esempio scuola sede di seggio elettorale o altre cause).

Il riferimento normativo è sempre l’**art 7 comma 5 del D.M. 131/2007** il quale non fa nessun riferimento alla tipologia di assenza del titolare soffermandosi solo sulla condizione dalla quale non si può prescindere: vi devono essere due periodi di assenza del titolare intervallati da un periodo di sospensione delle lezioni:

*“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”.*

Titolare assente per **malattia** (o altro tipo di congedo che si configuri come “assenza temporanea”) fino all’ultimo giorno di lezione prima di un periodo di sospensione delle stesse, per esempio fino al 21 dicembre; poi nuovamente assente alla riprese delle lezioni ma per **congedo parentale** (o altro tipo di congedo che si configuri come “assenza temporanea” compreso i permessi per legge 104/92), supponiamo quindi dal 7 gennaio.

Anche in questo caso, nonostante il cambio della tipologia di assenza del titolare (da malattia a congedo parentale ma potrebbe anche essere da malattia a permessi 104/92), ciò che rileva ai fini del diritto alla conferma della supplenza è la continuità dell'assenza del titolare (cioè il suo non rientro in classe alla ripresa delle lezioni), anche se cambia la natura dell'assenza.

Quindi la supplenza decorre dal 7 gennaio e sarà confermata al supplente che si trovava già in servizio nell'ultimo giorno prima della sospensione delle lezioni (21 dicembre).

A differenza della proroga, dunque, il nuovo contratto decorrerà dal primo giorno di effettivo servizio dopo la ripresa delle lezioni (**art. 7 comma 5 D.M. 131/2007**).

### **Proroga e conferma della supplenza al docente in effettivo servizio (il caso di due supplenti che sostituiscono un titolare)**

Solo il docente effettivamente in servizio ha diritto alla proroga della supplenza, a tutela della continuità didattica nelle classi.

Pertanto, in caso di eventuale proroga/conferma della supplenza, il docente che presta effettivamente servizio, stante la coincidenza del suo interesse con quello della classe discente alla continuità didattica, avrà il diritto alla proroga/conferma della supplenza.

Si evidenzia come solo la supplente in congedo di maternità/interdizione dal lavoro ha titolo a vedersi riconosciuto il servizio fino al termine del congedo, ai sensi dell'**art. 12 comma 2 del CCNL/2007**, il quale stabilisce che il periodo di congedo *“è da considerarsi servizio effettivamente prestato anche per l'eventuale proroga dell'incarico di supplenza”*.

Si noti infatti come tale articolo, trattando la materia dei congedi parentali, stabilisca la valenza come servizio effettivamente prestato anche per quanto concerne la proroga della supplenza **del solo periodo del congedo di maternità** (escludendo quindi altri tipi di congedo come es. quello parentale).

Pertanto, anche se la sentenza del C.d.S., n. 5797 sez. iv del 13 nov. 2007 stabilisce che, salvo ad alcuni fini specificati dalla legge sulle lavoratrici madri, il congedo parentale e quello di maternità non possono essere oggetto di trattamento diverso, entra in gioco un elemento ulteriore, la proroga contrattuale, che è istituito per il quale, a fronte del

verificarsi di un nuovo periodo di necessità di sostituzione del docente titolare, invece di scorrere nuovamente la graduatoria, si dà luogo alla proroga nei riguardi del supplente già in servizio, ai fini precisi della salvaguardia della continuità didattica in favore degli alunni. In conclusione, **l'istituto della proroga si applica esclusivamente nei riguardi del supplente effettivamente in servizio.**

### **Caso concreto**

Il titolare è assente fino al 13 febbraio (non importa a che titolo sia assente).

In sostituzione viene nominato un primo supplente (A) che assume servizio e ottiene poi un periodo di congedo diverso da quello di maternità (es. congedo parentale, malattia propria o del bambino) fino all'ultimo giorno di assenza della titolare, cioè 13 febbraio (scadenza del contratto).

Si procede così alla nomina di un altro supplente (B) che assume effettivo servizio fino al 13 febbraio.

Nell'eventualità di una nuova assenza del titolare a partire dal 14 febbraio, la proroga della supplenza spetterà solo al docente B, in effettivo servizio fino alla data del 13, e non anche al supplente A il quale invece è di fatto assente fino al 13 febbraio (non si trova cioè in "effettivo servizio").

Il supplente A se vuole essere in effettivo servizio in modo da avere diritto all'eventuale proroga o conferma del contratto, dovrebbe assentarsi in questo caso fino a giorno 12 febbraio (cioè fino al giorno prima della scadenza dell'assenza del titolare) e non fino al 13, in modo da farsi sostituire dal supplente B fino a giorno 12 e trovarsi giorno 13, ultimo giorno di assenza del titolare, in effettivo servizio.

Solo in questo caso se il titolare dovesse rinnovare l'assenza sarà lui il docente che avrà diritto alla proroga della supplenza.

Lo stesso principio si adotterà per la conferma del contratto dopo un periodo di sospensione delle lezioni.

### **Caso concreto**

Il titolare è assente fino al 21 dicembre, ultimo giorno prima della sospensione delle lezioni per le vacanze di Natale (non importa a che titolo sia assente).

In sostituzione viene nominato un primo supplente (A) che assume servizio e ottiene poi un periodo di congedo diverso da quello di maternità (es. congedo parentale, malattia propria o del bambino) fino all'ultimo giorno di assenza della titolare, cioè 21 dicembre (scadenza del contratto).

Si procede così alla nomina di un altro supplente (B) che assume effettivo servizio fino al 21 dicembre.

Nell'eventualità di una nuova assenza del titolare a partire dal 7 gennaio (primo giorno di lezione dopo la sospensione delle attività per le vacanze), la proroga della supplenza spetterà solo al docente B, in effettivo servizio fino alla data del 21 dicembre, e non anche al supplente A.

Il supplente A se vuole essere in effettivo servizio in modo da avere un eventuale diritto alla proroga o conferma del contratto, dovrebbe assentarsi in questo caso fino a giorno 20 dicembre (cioè fino al giorno prima della scadenza dell'assenza del titolare) e non fino al 21, in modo da farsi sostituire dal supplente B fino a giorno 20 e trovarsi giorno 21, ultimo giorno di assenza del titolare, in effettivo servizio.

Solo in questo caso se il titolare dovesse rinnovare l'assenza a partire dal 7 gennaio (per rimanere nell'esempio citato) sarà lui il docente che avrà diritto alla conferma della supplenza.

## PAGAMENTO DEL SABATO E DELLA DOMENICA

### Normativa di riferimento

- **Art. 40 comma 3 del CCNL/2007:**

*“Le domeniche, le festività infrasettimanali e il giorno libero dell'attività di insegnamento, ricadenti nel periodo di durata del rapporto medesimo, sono **retribuite e da computarsi nell'anzianità di servizio**. Nell'ipotesi che il docente completi **tutto l'orario settimanale ordinario**, ha ugualmente diritto al pagamento della domenica ai sensi dell'art. 2109, comma 1, del codice civile”.*

La domenica è riconosciuta nell'anzianità di servizio, sia ai fini giuridici che economici.<sup>18</sup>

- **Nota ARAN del 28 aprile 2008 in risposta a nota prot. A00DGP/5606** :*“la formulazione dell’art. 40, comma 3 del Ccnl 29/11/2007 del comparto Scuola, secondo cui “nell’ipotesi che il docente completi tutto l’orario settimanale ordinario, ha ugualmente diritto al pagamento della domenica ai sensi dell’art. 2109, comma 1, del Codice civile” trova la sua radice, oltre che nella su citata norma codicistica, nell’art. 36 della Costituzione. Dal combinato disposto delle due norme, infatti, deriva sia il diritto del lavoratore ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica, sia il diritto alla retribuzione, come conseguenza naturale del riconoscimento degli effetti giuridici di un periodo di servizio per il quale il lavoratore ha stipulato un contratto. Nel caso prospettato, dunque, e a condizione che il supplente abbia svolto tutto l’orario settimanale proprio del titolare che va a sostituire, **va retribuita non solo la giornata festiva della domenica, ma anche la giornata del sabato, ancorché non lavorativa**”.*

Pertanto, la previsione contrattuale **si estende al pagamento del sabato qualora risulti giorno libero del dipendente.**

#### **Cosa si intende per “completamento dell’orario settimanale ordinario”**

Ai sensi della **nota MIUR Prot. A00DGP n. 13650 del 18 DIC. 2013** per orario ordinario deve intendersi 25 ore settimanali nella scuola dell’infanzia, 24 ore nella scuola primaria, 18 ore nella scuola secondaria, 30 ore nelle istituzioni educative, da svolgere in non meno di 5 giorni settimanali, e 36 ore per il personale ATA.

In sostanza il docente supplente per avere riconosciuti il sabato e la domenica nel contratto deve essere stato nominato **a tempo pieno e su tutto l’orario settimanale di servizio per quell’ordine di scuola**: 25 ore settimanali nella scuola dell’infanzia, 24 ore settimanali nella scuola primaria e 18 ore settimanali nelle scuole e istituti d’istruzione secondaria ed artistica (**art. 28 comma 5 del CCNL/2007**).

La settimana si considera completata anche in presenza di un eventuale “giorno libero”.

#### **Pagamento del sabato anche se giornata “libera” o settimana corta**

Nel caso un supplente sia nominato per orario intero dal lunedì al venerdì e il sabato risulta come “giornata libera” del titolare sostituito, spetta comunque il pagamento di tutta la settimana (compresa quindi la giornata di sabato).

**L’Aran con nota del 28 aprile 2008 in risposta a nota prot. A00DGP/5606** ha chiarito che *“la formulazione dell’art. 40, comma 3 del Ccnl 29/11/2007 del comparto Scuola, secondo cui “nell’ipotesi che il docente completi tutto l’orario settimanale ordinario, ha ugualmente diritto al pagamento della domenica ai sensi dell’art. 2109, comma 1, del Codice civile” trova la sua radice, oltre che nella su citata norma codicistica, nell’art. 36 della Costituzione. Dal combinato disposto delle due norme, infatti, deriva sia il diritto del lavoratore ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica, sia il diritto alla retribuzione, come conseguenza naturale del riconoscimento degli effetti giuridici di un periodo di servizio per il quale il lavoratore ha stipulato un contratto. Nel caso prospettato, dunque, e a condizione che il supplente abbia svolto tutto l’orario settimanale proprio del titolare che va a sostituire, va retribuita non solo la giornata festiva della domenica, ma anche la giornata **del sabato**, ancorché non lavorativa”*.

Dunque le giornate del sabato e della domenica vanno computate nell’anzianità di servizio, sia ai fini giuridici che economici.

Ciò vale anche nel caso la scuola adotti un orario settimanale su 5 giorni (c.d. settimana corta con orario di servizio dal lunedì al venerdì).

### **Pagamento del sabato e della domenica per servizio svolto in più scuole**

Il completamento dell’orario e quindi lo svolgimento dell’orario settimanale ordinario può avvenire con contratti nella stessa scuola o in istituti diversi, quindi in sostituzione di più docenti titolari, purché nella stessa settimana.

Anche in questi casi dovrà avvenire il riconoscimento giuridico ed economico della domenica (ed eventualmente del sabato).

Di questo avviso il **Giudice del Lavoro di Caltanissetta** che con **sentenza n. 155 del 25 febbraio 2010** afferma: *“...prevedere che, in ipotesi del tutto sovrapponibili, possa esservi un diverso trattamento economico-giuridico, sarebbe del tutto irrazionale; infatti, che un docente supplente abbia sostituito un solo docente titolare o più docenti titolari è del tutto irrilevante: ciò che importa è che la sostituzione sia avvenuta per*

*l'intero orario di lavoro, altrimenti la norma pattizia si renderebbe contrastante con il principio di cui all'art. 3 della Costituzione".*

Dello stesso avviso il MIUR che sempre nella **nota Prot. AOODGPER n. 13650 del 18 DIC. 2013** dispone che l'orario settimanale può essere stato effettuato anche in più scuole ma purché si riferisca al medesimo grado di scuole per il personale docente ed educativo e al profilo della medesima area per il personale ATA.

In caso di completamento dell'orario ordinario in più scuole il pagamento della domenica e dell'eventuale sabato libero sarà disposto dall'ultima scuola di servizio che vi darà luogo previa le necessarie notizie fornite dai dirigenti scolastici interessati e dal supplente interessato circa i precedenti servizi settimanali e le opportune verifiche della scuola medesima.

Pertanto, il supplente che ha completato l'orario settimanale ordinario dal lunedì al sabato (compreso l'eventuale "giorno libero" settimanale), anche se lo ha svolto in più scuole (purché dello stesso ordine), ha titolo al pagamento della domenica (ed eventualmente anche della giornata del sabato), che va computata anche nell'anzianità di servizio.

***Fac simile di richiesta di pagamento del sabato e della domenica per servizio svolto in più scuole***

Il/La sottoscritto/a.....nell'atto di stipula del contratto relativo alla supplenza presso la vostra scuola.....con inizio servizio in data.....per totali giorni....., dichiara che nella settimana comprendente il/i giorno/i suddetto/i ha effettuato l'orario di lavoro completo .....  
(specificare le ore e la scuola) maturando così la validità giuridica ed economica della restante settimana, cioè per i giorni sabato..... e domenica.....corrente mese in base all' art. 40 del CCNL /2007 e all'art. 2109 del codice civile.

**Pagamento del sabato e della domenica se il contratto è fino al termine delle lezioni**

Nel caso in cui il supplente svolga l'orario settimanale ordinario e il rapporto di lavoro ha come termine l'ultimo giorno di lezione previsto dal calendario regionale (es. 8 giugno) e tale giorno cade di sabato (oppure di venerdì e il sabato era la "giornata libera" del docente), la domenica (ed eventualmente il sabato) anche se al di fuori del contratto dev'essere corrisposta e quindi inclusa a tutti gli effetti come giornata lavorativa.

### **Il caso del pagamento del sabato e della domenica anche senza aver completato l'intero orario settimanale**

Esiste un caso in cui il sabato e la domenica potrebbero essere ricompresi del supplente anche senza che quest'ultimo abbia completato tutto l'orario settimanale ordinario.

È il caso del docente nominato per una supplenza breve in sostituzione del titolare assente dal mercoledì al venerdì oppure dal lunedì al venerdì ma non per tutto l'orario settimanale (ammettiamo che il titolare abbia un part time o sia a sua volta un supplente nominato non per l'orario intero ma per es. per 12 ore). Il titolare in questione ha inoltre il sabato come giorno "libero".

### **Cosa accade se il titolare si dovesse nuovamente assentare a partire dal lunedì successivo anche se per una diversa tipologia di assenza?**

In questo caso al supplente in questione spetterà il pagamento del sabato e della domenica ovvero tali giorni andranno ricompresi nella proroga contrattuale in virtù dell'art. 7/4 del DM 131/07 che recita:

**"Per ragioni di continuità didattica, ove al primo periodo di assenza del titolare ne consegua un altro, o più altri, senza soluzione di continuità o interrotto solo da giorno festivo o da giorno libero dall'insegnamento, ovvero da entrambi, la supplenza temporanea viene prorogata nei riguardi del medesimo supplente già in servizio, a decorrere dal giorno successivo a quello di scadenza del precedente contratto."**

Il contratto avrà quindi decorrenza dal sabato ricomprendendo necessariamente anche la domenica.