

VADEMECUM SUPPLENZE

PER DOCENTI E SCUOLE
(Consulenza a cura di Paolo Pizzo)

Sommario

INTRODUZIONE	7
Il contratto di lavoro	7
<i>Abolizione del vincolo dei 36 mesi di supplenza</i>	7
<i>Termine contratto e clausola risolutiva</i>	7
<i>Gli istituti giuridici a cui si ha diritto</i>	7
<i>Differimento della presa di servizio</i>	8
<i>Rientro anticipato del titolare e risoluzione del contratto</i>	9
<i>Iscrizione a NoiPa e stipendio</i>	10
Tipologia delle supplenze	12
<i>Organico di diritto (31/8)</i>	12
<i>Organico di fatto (30/6)</i>	12
<i>Supplenze brevi</i>	12
<i>Supplenze su posto di sostegno con priorità</i>	12
Due casi particolari: diplomati magistrali e ltp	13
CAPITOLO I	15
LE SUPPLENZE AL 30/6 O 31/8 DA ASSEGNARE ALLE GAE E ALLE GI	15
Graduatorie ad esaurimento	15
<i>Riserva dei posti</i>	15
<i>Attribuzione sede con priorità titolari beneficiari legge 104/92</i>	16
<i>Posti part-time</i>	16
<i>Proposta di supplenza già accettata e successiva proposta</i>	16
<i>Rinunciare ad uno spezzone per un posto intero</i>	16
<i>Assenza alle convocazioni e possibilità di delega</i>	17
Graduatorie di istituto	17
CAPITOLO II	18
SUPPLENZE PER SPEZZONI PARI O INFERIORI LE 6 ORE	18
Premessa	18
Ordine di attribuzione	18
24 ore solo per i docenti della scuola secondaria	19
A quali docenti assegnare gli spezzoni	19
Requisiti	20
Ampliamento o completamento dell'orario	20
Come vengono pagate le ore e fino a quando	21
CAPITOLO III	23

SUPPLENZE DI COMPETENZA DEL DIRIGENTE SCOLASTICO.....	23
Supplenze brevi	23
<i>Dal primo giorno di assenza del titolare</i>	<i>23</i>
<i>Fino ai 10 giorni.....</i>	<i>23</i>
<i>Per i posti di potenziamento</i>	<i>24</i>
Supplenze fino a 10 giorni scuola infanzia e primaria	25
Copertura dei posti che si rendono disponibili dopo il 31/12.....	25
<i>Esempi.....</i>	<i>26</i>
CAPITOLO IV	29
SCUOLA PRIMARIA POSTO DI LINGUA INGLESE.....	29
A chi assegnare le supplenze.....	29
Ore di programmazione.....	30
CAPITOLO V	31
LA MESSA A DISPOSIZIONE (MAD)	31
Cos'è	31
Quando utilizzarla.....	31
Pubblicità delle operazioni	31
Posti di sostegno.....	31
Posti comuni	32
Vincoli	32
CAPITOLO VI	33
GRADUATORIE DI ISTITUTO ESAURITE: COME PROCEDERE	33
Posto comune.....	33
Posto di sostegno	33
CAPITOLO VII	35
CONVOCAZIONE SUPPLEMENTI DALLE GRADUATORIE DI ISTITUTO.....	35
Procedure di convocazione	35
<i>Nuove funzioni</i>	<i>35</i>
<i>Convocazioni scuole viciniori</i>	<i>35</i>
<i>Ricalcolo posizione</i>	<i>36</i>
Quali docenti convocare.....	37
CAPITOLO VIII.....	38
RIFIUTI, RINUNCE, ABBANDONI. LE SANZIONI.....	38
Premessa	38
Graduatorie ad esaurimento (tutti i casi)	38
<i>Non mi presento alle convocazioni o, se presente, rinuncio ad una proposta</i>	<i>38</i>
<i>Una volta accettata una supplenza non mi presento per l'assunzione in servizio</i>	<i>38</i>

<i>Una volta accettata una supplenza e dopo aver assunto servizio abbandono il servizio</i>	39
Graduatorie di istituto (tutti i casi).....	39
<i>Rinuncio ad una proposta contrattuale o alla sua proroga/conferma</i>	39
<i>Una volta accettata una supplenza non mi presento per l'assunzione in servizio</i>	39
<i>Una volta accettata una supplenza e dopo aver assunto servizio, abbandono il servizio</i>	40
<i>Non rispondo in tempo ad una eventuale convocazione (nelle modalità stabilite)</i>	40
<i>Lasciare una supplenza temporanea per altra supplenza temporanea</i>	40
<i>Supplenza assegnata dalle GI e convocazione dalle GAE</i>	40
<i>Possibilità di lasciare la supplenza in corso per accettare altra supplenza</i>	41
<i>Rinunciare ad uno spezzone orario per accettare un posto intero</i>	41
<i>Possibilità rinunciare ad una supplenza fino al 30.6 per accettare una cattedre fino al 31.8</i>	41
Supplenze fino ai 10 giorni nella scuola dell'infanzia e primaria.....	42
CAPITOLO IX	43
IL COMPLETAMENTO ORARIO	43
Orario massimo settimanale.....	43
Superare le 18 ore tra scuola statale e scuola paritaria.....	43
Completamento con supplenza assegnata dalle GI e supplenza assegnata dalle GAE.....	43
Completare l'orario da GI e spezzone orario dalle GAE.....	43
Completamento orario tra ordini di scuola diversi.....	43
Completamento orario tra materia e sostegno.....	44
Limite di scuole o di comuni.....	44
L'unicità di insegnamento.....	44
Completamento orario tra due province.....	44
CAPITOLO X	45
PROROGA E CONFERMA DELLA SUPPLENZA TEMPORANEA	45
Premessa.....	45
Esempi.....	45
CAPITOLO XI	47
SUPPLENZA TEMPORANEA E PAGAMENTO DEL SABATO E DELLA DOMENICA	47
Riferimenti normativi.....	47
Cosa si intende per "completamento dell'orario settimanale ordinario".....	47
Pagamento del sabato anche se giornata "libera" o settimana corta.....	47
Pagamento del sabato e della domenica per servizio svolto in più scuole.....	48
Pagamento del sabato e della domenica se il contratto è fino al termine delle lezioni.....	49
Differenza con i casi della proroga della supplenza (esempi).....	49
CAPITOLO XII	51
SUPPLENZA TEMPORANEA E PAGAMENTO DELLE VACANZE (TUTTI I CASI)	51

CASO 1	51
CASO 2	51
CASO 3	52
CAPITOLO XIII	53
PARTECIPAZIONE DEL SUPPLENTE TEMPORANEO AGLI SCRUTINI E AGLI ESAMI	53
Premessa	53
Cosa si intende per contratto “fino al termine delle lezioni”	53
Termine delle lezioni e partecipazione a scrutini ed esami	53
Scrutini ed esami al docente interno.....	54
Cosa prevede l’art. 37 del CCNL/2007	54
<i>Titolare assente per 150/90 gg. non rientra fisicamente a disposizione a scuola</i>	54
<i>A quale ordine di scuola si applica</i>	54
<i>150/90 gg. di assenza del titolare e periodi di sospensione delle lezioni</i>	54
Contratto per il supplente che rientra nell’art. 37	55
Contratto per il supplente che non rientra nell’art. 37	55
Contratto fino al termine delle lezioni ed Esami di II grado	55
Contratto al 30 giugno ed Esami di II grado	56
CAPITOLO XIV	57
FERIE, MALATTIA, PERMESSI	57
Ferie	57
Permessi retribuiti	57
Permessi non retribuiti	57
Malattia	57
CAPITOLO XV	59
CASI PARTICOLARI	59
Docente in congedo di maternità o in interdizione dal lavoro per gravi complicanze della gestazione.....	59
<i>Accettazione della nomina</i>	59
<i>Assunzione in servizio</i>	59
Supplenza e infortunio sul lavoro	60
Proroga e conferma della supplenza al docente in effettivo servizio	60
Proroga o conferma della supplenza anche quando cambia la tipologia di assenza del titolare.....	61

INTRODUZIONE

Il contratto di lavoro

Il rapporto di lavoro del personale supplente è costituito e regolato da un contratto individuale, in cui sono indicati:

- la tipologia del rapporto di lavoro;
- la data di inizio e di cessazione del rapporto di lavoro;
- la qualifica di inquadramento professionale ed il livello retributivo iniziale;
- i compiti e le mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione.

Se l'assunzione avviene per assenza del titolare, nel contratto viene specificato anche il nominativo del titolare stesso.

Abolizione del vincolo dei 36 mesi di supplenza

Le supplenze su posto vacante saranno attribuibili anche a chi ha già svolto 36 mesi di supplenza su tale tipo di posti.

La **legge 107/2015**, com'è noto, ha introdotto il divieto di attribuire supplenze su posti vacanti e disponibili al personale docente, educativo e ATA che abbia già svolto 36 mesi di supplenza su tali posti (vacanti e disponibili).

Così recita il comma 131:

A decorrere dal 1° settembre 2016, i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati, con il personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, per la copertura di posti vacanti e disponibili, non possono superare la durata complessiva di trentasei mesi, anche non continuativi.

Il succitato divieto è stato abolito dal **decreto dignità**, il cui **articolo 4 bis** così dispone:
Il comma 131 dell'art. 1 della legge 13 luglio 2015, n. 107, è abrogato.

Termine contratto e clausola risolutiva

L'art. **41 del CCNL 2016/18** prevede che i contratti devono avere **in ogni caso il termine**. Prevede comunque delle cause di risoluzione dei contratti, tra cui l'individuazione di un nuovo avente titolo a seguito dell'intervenuta approvazione di nuove graduatorie.

Pertanto, tutti i docenti che saranno nominati dalle graduatorie ad esaurimento e di istituto:

- avranno un contratto con termine certo;
- in particolare, i docenti nominati dalle graduatorie di istituto non potranno vedersi risolto il contratto in seguito alla pubblicazione degli elenchi aggiuntivi.

Gli istituti giuridici a cui si ha diritto

Il **punto 3 (DISPOSIZIONI COMUNI) della Nota 38905 del 28 agosto 2019** dispone che:

"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 fruibili gli istituti di aspettativa e congedo previsti dal CCNL."

Il personale docente a tempo determinato, come anche quello a tempo indeterminato, ha facoltà di fruire degli istituti di aspettativa e congedo.

La citata facoltà si può esercitare a condizione che:

- avvenga la stipula del contratto;
- la sottoscrizione del contratto sia perfezionata dal Dirigente scolastico attraverso le funzioni del sistema informativo.

Una volta perfezionato il rapporto di lavoro, i suddetti istituti sono immediatamente fruibili:

- tutela sulla maternità/paternità
- aspettativa non retribuita per motivi di studio, di famiglia e personale
- altri permessi, congedi e aspettative previste da specifiche disposizioni di legge.

Si aggiungono, previsti nello specifico dal CCNL/2007:

- permessi **non retribuiti**, per la partecipazione a concorsi od esami, nel limite di **otto giorni** complessivi per anno scolastico
- permessi **non retribuiti**, fino ad un massimo di **sei giorni**, per motivi personali e familiari
- congedo **retribuito** per matrimonio (**15 giorni**)
- permesso **retribuito** per lutto (**3 giorni**).

Differimento della presa di servizio

..È inoltre estesa al personale a tempo determinato la possibilità di differire la presa di servizio per i casi contemplati dalla normativa (es. maternità, malattia, infortunio, etc...). Nota 38905 del 28 agosto 2019.

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*".

Per tali casi, quindi, il differimento della presa di servizio comporta che il tempo che trascorre tra l'accettazione della supplenza e la effettiva presa di servizio (la mancata presa di servizio deve essere ovviamente giustificata) abbia validità solo giuridica e non economica (esclusi ovviamente particolari casi come la maternità o l'infortunio che perdura dopo una precedente nomina ai sensi dell'art. 20/3 del CCNL per i quali sono previsti da subito anche gli effetti economici).

Se, quindi, il docente interpellato per una supplenza o presente alle convocazioni 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 effettivo servizio **il contratto sarà valido ai soli fini giuridici. Gli effetti economici partiranno solo dopo l'effettiva assunzione in servizio.**

Esempio: docente individuato il 1° settembre per una supplenza al 30/06; si trova in malattia sino al 6 settembre; il contratto giuridicamente sarà valido dall'1 settembre, mentre economicamente dal 7, all'atto dell'assunzione in servizio.

Rientro anticipato del titolare e risoluzione del contratto

La P.A., nell'ambito della propria attività negoziale, **non può unilateralmente revocare contratti regolarmente stipulati.**

Il contratto stipulato dalla P.A. "jure privatorum" può risolversi solo nei casi stabiliti dalla legge (risoluzione per inadempimento, art. 1453 c.c.; per impossibilità sopravvenuta, art. 1463 c.c.; per eccessiva onerosità, art. 1467 c.c.).

⇒ Aran

L'ARAN in un Orientamento applicativo per la Scuola conferma la non possibilità di risolvere anticipatamente il contratto di supplenza per rientro anticipato del titolare.

Il caso è quello della sostituzione del docente titolare con un supplente al quale viene effettuato un contratto fino all'ultimo giorno di assenza del titolare.

Nel caso il docente titolare decidesse di anticipare il rientro in servizio (es. da un'aspettativa o altro tipo di congedo, compreso il rientro anticipato al lavoro da una malattia, previa certificazione medica ecc.), e il dirigente scolastico accogliesse la richiesta, il contratto del supplente può essere risolto prima della scadenza?

L'Aran risponde:

"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."

⇒ Corte di Cassazione

Dopo le sentenze/ordinanze del **tribunale di Chieti (167/2014 e 23/4/2008)** è intervenuta sulla materia, in modo definitivo, anche la Cassazione.

Con **Ordinanza n. 15381 del 6/6/2019 la Corte di Cassazione** conferma che neanche il decesso del titolare può essere causa di risoluzione di un contratto e trattandosi di ipotesi avvenuta dopo il 31/12 va comunque garantita la continuità didattica agli allievi.

La sentenza recita:

"...va premesso che il contratto a tempo determinato si caratterizza per la previsione di un termine finale che, come si desume dalla clausola 3 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE «è determinato da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico» sicché, a differenza di ciò che accade nel rapporto a tempo indeterminato, le parti del contratto «conoscono dal momento della sua conclusione la data o l'evento che ne determina il termine e tale termine limita la durata del rapporto di lavoro, senza che le parti debbano manifestare la loro volontà al riguardo dopo la conclusione di detto contratto".

E ancora

*“ai sensi degli artt. 4 L. n. 124/1999, 6 d.M. n. 430/2000 e 44 del CCNL 29.11.2007 per il comparto della scuola, la supplenza temporanea conferita dal dirigente scolastico, per la sostituzione di personale ATA assente dal servizio e con espressa indicazione del termine finale, **non può essere risolta anticipatamente a causa del decesso del dipendente sostituito verificatosi dopo il 31 dicembre dell’anno scolastico di riferimento**, perché, da un lato, opera il principio generale secondo cui nel rapporto a termine, salva l’ipotesi di giusta causa, solo l’impossibilità sopravvenuta di ricevere la prestazione legittima lo scioglimento anticipato dal vincolo contrattuale, **dall’altro la vacanza verificatasi dopo la data sopra indicata non induce conseguenze quanto alle modalità di conferimento dell’incarico e di individuazione del contraente, perché l’incarico resta riconducibile alla species della supplenza temporanea”**.*

Iscrizione a NoiPa e stipendio

Alla stipula del contratto si affianca la registrazione sul portale NoiPA, utile per conoscere i dettagli dello stipendio e il suo accredito.

⇒ Come accedere per la prima volta a NoiPA

Il supplente, al primo incarico, per poter usufruire dei servizi self-service, visualizzare il cedolino stipendiale e rimanere aggiornato su eventuali comunicazioni, necessita dell’iscrizione al portale NoiPA. In pochi passaggi è possibile ottenere l’accesso alla propria area riservata.

Per accedere occorre, per prima cosa, munirsi delle **credenziali**:

- **codice fiscale**
- **password personale**

Per ottenere la password è necessario avere un indirizzo e-mail valido e registrato su NoiPA, ovvero bisogna fornire l’indirizzo di posta elettronica personale (eventualmente anche il proprio numero di cellulare) all’amministrazione di appartenenza, ossia la scuola in cui si svolge l’incarico di supplenza.

Sarà dunque la segreteria a registrare l’indirizzo di posta elettronica del supplente, insieme ai dati personali.

Una volta avvenuta la registrazione, si riceve una mail all’indirizzo di posta fornito (controllare anche in posta indesiderata): si completa il processo di conferma e attivazione dell’account cliccando nel link ricevuto da noreply.Noipa@tesoro.it.

Se la procedura di registrazione non dovesse andare a buon fine, è possibile richiedere una nuova mail per il primo accesso al Rid, responsabile dell’identificazione del dipendente del proprio ufficio di servizio.

Cliccando sul link della mail ricevuta, si può inserire il proprio codice fiscale per convalidare l’indirizzo di posta elettronica. In seguito, per facilitare un eventuale recupero password, viene richiesta una domanda segreta a cui è necessario fornire la relativa risposta, infine si digita il codice captcha presente.

⇒ Accesso abituale a NoiPA

Quando i dati sono stati confermati, il sistema NoiPA invia una nuova mail con la password provvisoria e il link per impostare quella nuova. Si inserisce la password, la quale deve rispettare le

regole indicate nella finestrella sottostante, si conferma e si riceve una comunicazione per l'esito positivo dell'intera operazione.

Si accede al portale NoiPA tramite il sito **noipa.mef.gov.it**, ogni qual volta lo si desidera.

Per accedere all'area riservata, si clicca su "Entra" in alto a destra, si effettua il login inserendo il codice fiscale e la password.

Si può così iniziare a usufruire dei servizi NoiPA, mentre per la sezione self-service è necessario il codice pin, che viene inviato via mail dal sistema durante la fase di registrazione.

Da qualche mese è possibile accedere ai servizi NoiPA anche tramite l'App ufficiale.

Con questa applicazione è possibile leggere comodamente sul proprio smartphone i messaggi, visualizzare, scaricare, stampare o condividere i cedolini mensili e le Certificazioni uniche (CUD). Con il sistema delle notifiche push si rimane inoltre sempre aggiornati su notizie e pagamenti. L'App è fornita di un sistema di sicurezza ed è possibile chiedere, al bisogno, supporto.

⇒ **Contratto e cedolino**

Qualche volta tra la presa di servizio del supplente e la firma concreta del contratto possono passare settimane, ma in questo lasso di tempo i docenti non possono sentirsi liberi dal vincolo con l'istituzione scolastica presso la quale operano.

Le supplenze possono essere annuali (dal 1° settembre al 31 agosto) o fino al termine delle attività didattiche (al 30/06), oppure brevi e saltuarie.

Il personale con contratto a tempo determinato (supplenza al 31/08 o 30/06) riceve lo stipendio normalmente il 23 di ogni mese, con eventuali modifiche di pochi giorni nel caso in cui il 23 cada in un giorno festivo, mentre per i supplenti brevi e saltuari è prevista l'emissione speciale.

Per i supplenti con contratto al 31 agosto o 30 giugno, dal 1° del mese, l'importo dello stipendio mensile .

A ridosso dell'accredito dello stipendio è disponibile su NoiPA il cedolino, visualizzabile alla voce "Archivio cedolini".

Il cedolino NoiPA, in formato elettronico, ha una struttura standard e prevede una prima pagina riepilogativa ed una seconda pagina contenente maggiori dettagli informativi.

⇒ **Stipendio**

Retribuzione iniziale (lorda mensile dal 1/3/2018 comprensiva dell'elemento perequativo, introdotto dal CCNL 19.04.2018 fino al 31/12/2018).

- Docente scuola primaria e infanzia: **1.852,93**
- Docente diplomato scuola II grado: **1.852,93**
- Docente I grado: **1.995,93**
- Docente laureato scuola II grado: **1.995,93.**

Lo stipendio può poi variare in considerazione di variabili come l'assegno per il nucleo familiare.

Tipologia delle supplenze

L'attribuzione del tipo di supplenza, **annuale, temporanea fino al termine dell'attività didattica o temporanea per necessità contingenti**, è condizionata dalla definizione delle dotazioni organiche e, dunque, dalla consistenza dei posti previsti nelle dotazioni organiche, con atto di macro-organizzazione di portata generale, dall'Amministrazione scolastica.

Organico di diritto (31/8)

⇒ **Le supplenze annuali, cosiddette su "organico di diritto", riguardano posti disponibili e vacanti, con scadenza al termine dell'anno scolastico (31 agosto):**

si tratta di posti che **risultano effettivamente vacanti entro la data del 31 dicembre e che rimarranno scoperti per l'intero anno**, perché relativi a sedi disagiate o comunque di scarso gradimento, per i quali non vi sono domande di assegnazione da parte del personale di ruolo.

La scopertura di questi posti si manifesta solo dopo l'esaurimento delle procedure di trasferimento, assegnazione provvisoria, utilizzazione di personale soprannumerario e immissione in ruolo; e, verificato che sono rimasti privi di titolare, quei posti possono essere coperti, in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale di ruolo, mediante l'assegnazione delle supplenze.

Organico di fatto (30/6)

⇒ **Le supplenze temporanee cosiddette su "organico di fatto", con scadenza al 30 giugno:**

si tratta di posti **fino al termine dell'attività didattica** che non sono tecnicamente vacanti, ma si rendono di fatto disponibili, per varie ragioni, quali l'aumento imprevisto della popolazione scolastica nel singolo istituto, la cui pianta organica resti tuttavia immutata, oppure per l'aumento del numero di classi, dovuto a motivi contingenti, ad esempio di carattere logistico o, ancora, per coprire l'assenza per l'intero anno scolastico del personale titolare del posto (*dottorato di ricerca, congedo biennale, aspettativa di famiglia ecc*). Anche tali posti, prima di essere disponibili per le supplenze, possono essere occupati da personale di ruolo che richiede assegnazione provvisoria o utilizzazione.

Supplenze brevi

⇒ sono conferite per ogni altra necessità, come la sostituzione di personale assente o la copertura di posti resisi disponibili, per qualsivoglia ragione, soltanto dopo il 31 dicembre, e destinate a terminare non appena venga meno l'esigenza per cui sono stati stipulati.

Supplenze su posto di sostegno con priorità

In caso ne ricorrano le condizioni (quindi in presenza di posti), debbono accettare con **priorità la nomina su posti di sostegno i docenti di cui all'articolo 1 – comma 2, lettere a), b) e c) – e art. 3 del D.M. n. 21/2005.**

Si tratta di:

a) **docenti diplomati della scuola secondaria, ITP, docenti di scuola secondaria, docenti di scuola dell'infanzia e primaria** che hanno conseguito l'abilitazione o l'idoneità

all'insegnamento, in quanto in possesso del diploma di specializzazione per il sostegno (conseguito a seguito di corsi di durata biennale di cui al D.I. n. 460/98 e al D.P.R. n. 970/75 del 31 ottobre 1975) e di 360 giorni di servizio su posti di sostegno nella scuola statale, paritaria o legalmente riconosciuta con il prescritto titolo di studio dal 1° settembre 1999 al 6 giugno 2004 [(articolo 1, comma 2 lettere a), b) e c), DM 21/05];

- b) **docenti di scuola dell'infanzia e primaria** che si sono specializzati su sostegno, in quanto in possesso dell'abilitazione o di idoneità all'insegnamento (conseguita nei concorsi pubblici, indetti prima dell'emanazione della legge n. 124/99, compresi quelli indetti nell'anno 1999) e in possesso di 360 giorni di servizio su posti di sostegno, dal 1° settembre 1999 al 6 giugno 2004 nella scuola dell'infanzia e nella scuola primaria (articolo 3 DM 21/05).

I suddetti docenti, dunque, devono accettare con priorità la nomina su posto di sostegno rispetto a quella su posto comune.

⇒ **Conseguenze rinuncia**

L'eventuale rinuncia a proposta di contratto su posto di sostegno consente l'accettazione di altre proposte di contratto esclusivamente per insegnamenti non collegati alle abilitazioni conseguite ai sensi del citato D.M. n. 21/2005.

I docenti sopra indicati, nello specifico quelli di al punto A), qualora rinuncino alla proposta di nomina su sostegno:

- non possono accettare supplenze per insegnamenti collegati alle abilitazioni conseguite ai sensi del DM 21/05;
- possono accettare supplenze per insegnamenti non collegati alle abilitazioni conseguite ai sensi del DM 21/05;

Esempio: un docente specializzato che si è abilitato nella A22, ai sensi del DM 21/05 [(articolo 1, comma 2 – lettere a), b) e c)], rinuncia alla nomina su sostegno; lo stesso non potrà accettare la nomina sulla A22; potrà invece accettare la nomina sulla A11, conseguita, ad esempio, tramite i corsi SSIS .

Due casi particolari: diplomati magistrali e Itp

⇒ **Diplomati magistrali**

La Nota 38905 del 28 agosto 2019 dà indicazioni per i diplomati magistrali con titolo conseguito entro l'a.s. 2001/02, che avranno in corso d'anno la cancellazione dalle graduatorie ad esaurimento e/o la risoluzione del contratto stipulato con clausola risolutiva.

Iscrizione in II fascia delle graduatorie di istituto

Questi docenti avranno la possibilità di presentare la domanda di inserimento nella **II fascia di istituto del triennio 2017/20**, in virtù del titolo di abilitazione.

I docenti interessati dovranno presentare il **modello A1 ed il modello B di scelta delle sedi** in modalità cartacea o a mezzo pec alla scuola capofila prescelta, unitamente a copia del provvedimento giurisdizionale sfavorevole.

Gli aspiranti saranno collocati nelle graduatorie di istituto di inizio triennio, in quanto già in possesso dei requisiti di accesso alla data di scadenza della domanda di iscrizione, che per il vigente triennio era stata fissata al 24 giugno 2017.

Conseguentemente, nel modulo domanda potranno essere dichiarati soltanto i titoli e servizi conseguiti entro tale data.

Nuovi inserimenti non incidono sulle supplenze già conferite

Questo significa che ogni nuovo inserimento non "sconvolge" le graduatorie, ma avrà effetto solo dal giorno dell'inserimento. Certamente sarà cura delle segreterie effettuare con celerità l'inserimento, in modo da non far perdere opportunità di supplenza agli interessati.

Data la complessità della procedura, gli Uffici territoriali sono invitati a fornire la massima assistenza alle istituzioni scolastiche e ad agevolarne gli adempimenti procedendo alla tempestiva cancellazione dalle Graduatorie ad esaurimento dei destinatari di sentenze sfavorevoli, in quanto operazione propedeutica all'inserimento nella II fascia delle graduatorie di Istituto.

Nessuna indicazione per la continuità didattica

I docenti che avranno ricevuto una supplenza o un contratto a tempo indeterminato con clausola risolutiva, di fatto saranno licenziati. La nota sulle supplenze non entra nella questione della continuità didattica, che lo scorso anno fu assicurata tramite il Decreto Dignità (per cui in ogni caso si rimaneva sul posto assegnato fino a 30 giugno) e che quest'anno avrebbe dovuto essere affidato al Decreto Scuola che non ha visto la luce nella Gazzetta Ufficiale del 28 agosto 2019, a causa della mancata intesa tra Lega e M5S.

⇒ ITP

Nella **Nota 38905 del 28 agosto 2019** si forniscono nuovi chiarimenti relativi al contenzioso ITP per l'inserimento in II fascia delle graduatorie di istituto.

Si fa riferimento alle sentenze del **Consiglio di Stato n. 4503 e n. 4507 del 2018**, che hanno dichiarato non abilitante il diploma ITP (ma anche altre analoghe successive) per cui ai docenti in possesso di tale titolo non spetta l'inserimento nella II fascia delle graduatorie di istituto.

Pertanto:

- i docenti inseriti in II fascia destinatari delle succitate sentenze e di altre analoghe dovranno essere esclusi dalla predetta fascia;
- in caso di provvedimenti di carattere cautelare o di sentenze non definitive, i docenti interessati dovranno essere inseriti in II fascia con riserva;
- in caso di sentenze favorevoli definitive e quindi non più impugnabili (sentenze passate in giudicato), si dovrà confermare l'inserimento in II fascia "pleno iure".

Nel caso di attribuzione di supplenza a docenti ITP inseriti con riserva, il contratto dovrà contenere apposita clausola risolutiva espressa, che lo condiziona alla definizione del giudizio.

Si evidenzia che resta fermo il diritto all'inserimento a pieno titolo degli ITP nella III fascia delle graduatorie di istituto.

CAPITOLO I

LE SUPPLENZE AL 30/6 O 31/8 DA ASSEGNARE ALLE GAE E ALLE GI

Graduatorie ad esaurimento

L'attribuzione delle supplenze in base allo scorrimento delle graduatorie ad esaurimento avviene secondo le relative disposizioni dell'art. 3, comma 2, e seguenti del D.M. 131/07 (Regolamento delle supplenze).

Gli incarichi su tutti i posti vacanti o di fatto disponibili **entro la data del 31 dicembre** e fino al termine dell'anno scolastico, sono conferiti dall'Ufficio Scolastico Territoriale (o scuola polo) utilizzando le graduatorie ad esaurimento di cui all'art. 2 del D.M. 131/2007 (Regolamento delle supplenze).

In particolare, sono di competenza degli ATP che assegnano alle GAE:

- ⇒ le **supplenze annuali con scadenza 31/8** ovvero la copertura dei posti dell'organico dell'autonomia (di diritto e di potenziamento) rimasti vacanti e disponibili dopo l'effettuazione della mobilità definitiva ed annuale del personale di ruolo.
- ⇒ le **supplenze fino al termine delle attività didattiche con scadenza 30/6** ovvero la copertura di posti disponibili in organico di fatto entro il 31/12.

Fanno parte di tali supplenze:

- la copertura di posti ad **orario interi** (18/24/25 ore);
- la copertura di **spezzoni orario di entità superiore a 6 ore**.

Riserva dei posti

Anche per le assunzioni a tempo determinato del personale beneficiario delle riserve di cui alla L. n. 68/99, si dovranno tener conto delle istruzioni emanate nell'allegato A, punto A7, alla nota n. 11689 dell'11 luglio 2008 circa l'applicazione delle recenti sentenze della Corte di Cassazione.

Alla luce delle predette istruzioni, la graduatoria ad esaurimento deve essere considerata, ai fini della copertura dei posti riservati ai sensi della legge 68/99, **come graduatoria unica**.

A coloro i quali fruiscono dei benefici della predetta legge è **riservato il 50% da destinare alle supplenze**. Per calcolare tale aliquota devono essere presi in considerazione soltanto i posti ad orario intero, nei limiti della capienza del contingente provinciale.

Sempre in riferimento ai beneficiari della legge 68/99, si ricorda che gli orfani o, in alternativa, il coniuge superstite di coloro che siano deceduti per fatto di lavoro ovvero a causa dell'aggravarsi delle mutilazioni o infermità che hanno dato luogo a trattamento di rendita da infortunio sul lavoro, sono assimilati alle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata.

Attribuzione sede con priorità titolari beneficiari legge 104/92

La priorità è prevista per gli aspiranti che beneficiano, nell'ordine, degli articoli 21, 33 comma 6 (disabilità personale) e 33 commi 5 e 7 (assistenza disabile in situazione di gravità) della legge 104/92, a condizione che:

- l'avente titolo alla priorità faccia parte di un gruppo di aspiranti alla nomina su posti della medesima durata giuridica e della medesima consistenza economica.

In pratica, il docente deve essere in posizione utile per ottenere l'incarico e avrà la precedenza solo per i posti della stessa durata giuridica (al 30/06 o 31/08) e la stessa consistenza economica. Infatti non è previsto che i suddetti beneficiari possano ottenere posti di maggiore durata giuridica e consistenza economica che non siano stati prioritariamente offerti agli aspiranti che li precedono in graduatoria.

Pertanto, pur avendo la precedenza ed essendo in posizione utile per la nomina, non è possibile avere un posto/cattedra al 31/08, se il titolare della priorità è preceduto da altri aspiranti interessati al medesimo posto/cattedra.

La priorità si applica:

- per qualsiasi sede scolastica (scuola) per chi si trova in situazione di disabilità personale;
- per le per scuole ubicate nel comune di residenza della persona assistita o, in carenza di disponibilità in tale comune, in comune vicinore per chi assiste un disabile in situazione di gravità.

La documentazione e la certificazione attestante i suddetti benefici va prodotta secondo le disposizioni previste dal vigente contratto nazionale integrativo sulla mobilità del personale scolastico (consigliamo comunque di mettersi in contatto con l'Ambito territoriale Provinciale di interessa).

Posti part-time

È possibile stipulare contratti a tempo determinato con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le disponibilità derivanti dal part-time, riferendosi a posti vacanti solo di fatto e non di diritto, vanno coperte mediante supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche (al 30/06).

Proposta di supplenza già accettata e successiva proposta

L'art. 3, comma 5, del D.M. 131/07 (Regolamento delle supplenze) consente, **unicamente durante il periodo di espletamento delle operazioni di attribuzione di supplenze a livello provinciale e prima della stipula dei relativi contratti**, che l'aspirante rinunci, senza alcun tipo di penalizzazione, ad una proposta contrattuale già accettata, relativa a supplenza temporanea sino al termine delle attività didattiche, esclusivamente per l'accettazione successiva di proposta contrattuale per supplenza annuale, per il medesimo o diverso insegnamento.

Rinunciare ad uno spezzone per un posto intero

Analogamente, durante il periodo di espletamento delle operazioni di attribuzione di supplenze e prima della stipula dei relativi contratti, è consentito rinunciare ad uno "spezzone" per accettare una supplenza su posto intero sino al 30 giugno o 31 agosto, purché all'atto della convocazione non

fossero disponibili cattedre o posti interi, fatta salva comunque, in ogni modo, la possibilità del completamento orario.

Assenza alle convocazioni e possibilità di delega

L'art. 3 comma 2 DM 131/07 (Regolamento delle supplenze) **dispone:**

- ⇒ Hanno titolo a conseguire le supplenze mediante l'accettazione scritta della relativa proposta di assunzione gli aspiranti, utilmente collocati in graduatoria, presenti alla convocazione, personalmente o tramite persona munita di specifica delega, e gli aspiranti che abbiano fatto pervenire, nei tempi previsti, delega preventiva di accettazione al dirigente responsabile delle operazioni in questione.
- ⇒ Non hanno titolo a conseguire le supplenze gli aspiranti che non siano presenti alla convocazione e che non si siano giovati di alcuna delle tipologie di delega sopra specificate.

La presentazione della delega deve intendersi ugualmente valida sia nella fase di competenza degli Uffici territoriali che nella successiva fase di competenza dei dirigenti scolastici delle scuole di riferimento (convocazioni tramite le scuole polo).

Graduatorie di istituto

A conclusione delle nomine disposte da graduatorie ad esaurimento, le supplenze vengono conferite dalle graduatorie di istituto.

Pertanto, qualora dopo lo scorrimento delle graduatorie a livello provinciale occorra ancora procedere alla copertura di posti di personale docente, **i competenti dirigenti scolastici dovranno utilizzare le graduatorie di istituto (artt. 5 e 7 del D.M. 131/07).**

Può quindi accadere che i posti, interi o spezzoni orari superiori alle 6 ore, originariamente da assegnare alle graduatorie ad esaurimento entro il 31/12 con scadenza 31/8 o 30/6, 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 durata della supplenza corrisponde alla natura giuridica del posto (Nota 38905 del 28 agosto 2019).

CAPITOLO II

SUPPLENZE PER SPEZZONI PARI O INFERIORI LE 6 ORE

Premessa

Ai sensi dell'**art. 1, comma 4, del D.M. 131/2007** (Regolamento delle supplenze) 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.

Ordine di attribuzione

Se 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).

Si precisa, quindi, che 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.

24 ore solo per i docenti della scuola secondaria

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)".*

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

A quali docenti assegnare gli spezzoni

Le ore sono da assegnare prioritariamente ai docenti **in servizio nella scuola** ove si verifica la disponibilità di tali spezzoni di insegnamento.

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.

Si precisa altresì che qualora tali ore siano assegnate al personale assunto a tempo determinato bisogna necessariamente intendere che ci si riferisce **solo** ai docenti che per l'anno scolastico di riferimento sono 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".

Requisiti

Il requisito per essere destinatari di tali ore è il **possesso dell'abilitazione all'insegnamento** per la classe di concorso cui si riferisce la disponibilità.

Non sono invece dei requisiti richiesti essere inseriti in graduatoria ad esaurimento/istituto per la classe di concorso cui si riferisce la disponibilità (se tali ore devono essere attribuite al personale a tempo determinato) e che le ore disponibili **possono** essere assegnate ad un docente che è titolare su altra classe di concorso rispetto alla disponibilità venutasi a creare.

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 A022 (Lettere scuola I grado).

Nella scuola sono presenti 6 ore di A022. Tali ore andranno assegnati a completamento al docente su sostegno in possesso di specifica abilitazione per A022 prima che ad un docente che insegna Lettere (A022) con 18 ore.

Ampliamento o completamento dell'orario

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.

Si ricorda che 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).

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

ATTENZIONE!

La **Nota MPI prot. n. AOODGPER 18329 del 25/09/2007** afferma infatti che

*"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**".*

La **Nota 38905 del 28 agosto 2019** che

*"Si fa presente che tutto quanto sopra esposto va riferito agli spezzoni in quanto tali e **non a quelli che potrebbero scaturire dal frazionamento di posti o cattedre**".*

Pertanto, nei casi di posti interi restituiti dagli ATP perché le GAE risultano esaurite, oppure in tutti i casi di sostituzione dei titolari assenti (es. ore di allattamento, maternità ecc.) non sarà possibile frazionare un posto o una cattedra per assegnare i singoli spezzoni ad un docente interno, ma si dovrà necessariamente, a mente dell'art 7 del D.M. 131/07, scorrere le GI.

Come vengono pagate le ore 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.

CAPITOLO III

SUPPLENZE DI COMPETENZA DEL DIRIGENTE SCOLASTICO

Oltre ai posti disponibili e vacanti non coperti dalle GAE e agli spezzoni pari o inferiori le 6 ore che non costituiscono cattedra, **sono di competenza del dirigente scolastico**, le supplenze di seguito indicate.

Supplenze brevi

Le supplenze brevi e saltuarie, ai sensi dell'articolo 7, comma 1 lettera b., del DM 131/07 (Regolamento delle supplenze), si attribuiscono dalle graduatorie di istituto.

...Ai sensi delle disposizioni di cui all'articolo 1, i dirigenti scolastici conferiscono supplenze utilizzando le rispettive graduatorie di circolo e di istituto in relazione alle seguenti situazioni e secondo le correlate tipologie:

b. supplenze temporanee per la sostituzione del personale temporaneamente assente...

L'art. 7 comma 3 del D.M. 131/2007 dispone che 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.

In via generale 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 I fascia).

In particolare:

Dal primo giorno di assenza del titolare

Il divieto di assegnare supplenze brevi dal primo giorno di assenza del titolare è previsto dall'articolo 1, comma 333, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, ove leggiamo:

Ferme restando la tutela e la garanzia dell'offerta formativa, a decorrere dal 1° settembre 2015, i dirigenti scolastici non possono conferire supplenze brevi di cui al primo periodo del comma 78 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, al personale docente per il primo giorno di assenza.

Il divieto può essere però superato al fine di tutelare e garantire l'offerta formativa.

Fino ai 10 giorni

Per le supplenze sino a 10 giorni il dirigente scolastico può ricorrere al personale dell'organico dell'autonomia, che sia in possesso del previsto titolo di studio di accesso.

L'art. 1, comma 85, della legge 107/2015, ha disposto quanto segue:

Tenuto conto del perseguimento degli obiettivi di cui al comma 7, il dirigente scolastico può effettuare le sostituzioni dei docenti assenti per la copertura di supplenze temporanee fino a dieci giorni con personale dell'organico dell'autonomia che, ove impiegato in gradi di istruzione inferiore, conserva il trattamento stipendiale del grado di istruzione di appartenenza.

Il dirigente scolastico, dunque, per le supplenze sino a 10 giorni può ricorrere al personale dell'organico dell'autonomia, purché in possesso del previsto titolo di studio di accesso. Tale personale, laddove impiegato in gradi di istruzione inferiore, conserva il trattamento stipendiale del grado di istruzione di appartenenza.

La sostituzione, come si legge nel sopra riportato comma, può avvenire tenuto conto del perseguimento degli obiettivi di potenziamento dell'offerta formativa e delle attività progettuali.

Pertanto, qualora la supplenza ostacoli il perseguimento dei predetti obiettivi non dovrebbe essere affidata al docente di potenziamento.

ATTENZIONE!

Articolo 28 CCNL 19.04.2018

Quanto detto sopra, in merito al fatto che al docente di potenziamento non si possono attribuire supplenze sino a 10 giorni, nel caso in cui le stesse ostacolino il perseguimento degli obiettivi di potenziamento dell'offerta formativa e delle attività progettuali, è stato ulteriormente esplicitato nel CCNL 2016/18, **il cui articolo 28 prevede che solo le ore non programmate nel PTOF possono essere destinate alle supplenze sino a dieci giorni.**

Per i posti di potenziamento

- Sui posti di potenziamento sono solo possibili **supplenze annuali** (se il posto di organico di diritto è rimasto vacante) **o fino al termine delle attività didattiche** (se il posto è stato occupato da un titolare poi assente per tutto l'anno);
- Non è possibile, di contro, nominare sui posti di potenziamento per assenze brevi o saltuarie (malattia, maternità ecc.);
- È possibile, **solo per assenze superiori a 10 giorni**, nominare sui posti di potenziamento qualora il docente sia impegnato in insegnamento frontale su materie curriculari, sdoppiamento delle classi, istituzioni di classi a tempo pieno e, in modo proporzionale, sulle base delle ore di insegnamento se utilizzato anche su spezzone orario;
- Il posto di potenziamento sul sostegno può essere assegnato o tutto o parte al docente per seguire gli alunni disabili secondo quanto previsto dal PTOF;
- Il posto di potenziamento, **in assenza di docenti specializzati**, può essere assegnato anche a docenti privi del titolo di specializzazione.

Per la sostituzione, in caso di assenza del docente di **potenziamento sul sostegno**, vale quanto detto per i posti comuni.

Quindi è possibile nominare supplenti su posto di potenziamento solo per supplenze al 31/08 o al

30/06, mentre non lo è nel caso in cui il docente di potenziamento si assenti per periodi brevi (ricordiamo che tale è considerata pure la maternità o l'assenza per gravi complicanze della gestione).

È possibile, inoltre, **nominare supplenti per assenze superiori a 10 giorni**, qualora il docente di potenziamento sia impiegato anche su cattedra (ad esempio 12 ore di potenziamento e 6 curricolari: nel caso il docente si assenta per più di 10 giorni, sarà sostituito solo per le 6 ore curricolari).

Quanto detto per i posti comuni vale per quelli di sostegno: se un docente di sostegno svolge solo attività di potenziamento non può essere sostituito per assenze brevi; se svolge invece nove ore di potenziamento e per nove segue un alunno, sarà sostituito, per assenze superiori a 10 giorni, soltanto per nove ore).

Sui posti di potenziamento di sostegno si può nominare (al 31/08 o al 30/06) anche un supplente non specializzato.

Supplenze fino a 10 giorni scuola infanzia e primaria

Nelle **scuole dell'infanzia e primaria, in caso di supplenze pari o inferiori a 10 giorni**, si dà luogo a scorrimento prioritario assoluto della rispettiva graduatoria nei riguardi dei soli aspiranti di prima, seconda e terza fascia che abbiano fornito esplicita disponibilità all'accettazione di tale tipologia di supplenze brevi (**Art. 7/7 D.M. 131/07**).

Nel caso di prosecuzione dell'assenza del titolare si dà luogo alle operazioni di proroga o conferma del supplente assunto con i criteri di precedenza suesposti solo se il periodo di ulteriore assenza non è superiore a 10 giorni;

Si procede all'attribuzione della supplenza mediante il normale scorrimento delle graduatorie ove il sopravvenuto periodo di assenza ecceda il limite dei 10 giorni (dagli 11 gg. in poi).

Pertanto, la supplenza conferita di durata pari o inferiore a 10 giorni può essere prorogata tante volte quanto necessario, **purché le singole proroghe abbiano durata fino a 10 giorni**.

Per durata superiore, si dovrà scorrere la normale graduatoria.

Copertura dei posti che si rendono disponibili dopo il 31/12

Alle graduatorie d'istituto sono assegnate tutte le supplenze che, **dopo il 31/12, riguardano i posti resosi vacanti o disponibili a seguito di un'assenza di un titolare per il restante anno scolastico (art. 7 D.M. 131/07)**.

Tali supplenze, **assegnate dopo il 31/12**, potranno avere come termine direttamente l'ultimo giorno di lezione, stabilito dal calendario scolastico regionale, perché trattasi di posti resosi vacanti o disponibili (es. aspettativa, dottorato di ricerca, decesso ecc.), fermo restando il diritto alla partecipazione del docente agli scrutini ed eventuali esami (art. 37 CCNL/2007).

In questi casi le supplenze assegnate non potranno quindi avere una scadenza direttamente al 30/6 o 31/8 come invece accade quando il posto si rende disponibile prima del 31/12, ma fino all'ultimo giorno delle lezioni.

Pertanto, a **differenza di ciò che avviene prima del 31/12**, la cui vacanza di un posto è invece di competenza dell'ATP che assegnerà la supplenza alle GAE con termine 30/6 o 31/8, dopo il 31/12 tutte le supplenze assumono la veste giuridica di "temporanea" anche se il posto si rende disponibile per un decesso o comunque un'assenza (es. aspettativa) che ricopre il restante anno scolastico.

Esempi

- **Prima del 31/12:** un docente il 3/11 chiede un congedo biennale o un'aspettativa per dottorato di ricerca. Il Dirigente scolastico dovrà necessariamente restituire la disponibilità del posto all'ATP di competenza che dovrà assegnare la supplenza alle GAE con termine direttamente il 30/6.

ATTENZIONE!

La stessa procedura andrà seguita per un eventuale posto creatosi a seguito dell'esecuzione di una sentenza giurisdizionale (es. posto di sostegno a seguito di ricorso al TAR), purché ciò avvenga prima del 31 dicembre.

- **Dopo il 31/12:** un docente il 8/1 chiede un congedo biennale o un'aspettativa per dottorato di ricerca. Il Dirigente scolastico dovrà necessariamente scorrere le Graduatorie di Istituto e assegnare la supplenza con termine ultimo giorno di lezione (es. 9/6) e non il 30/6.

ATTENZIONE!

La stessa procedura andrà seguita per un eventuale posto creatosi a seguito dell'esecuzione di una sentenza giurisdizionale (es. posto di sostegno a seguito di ricorso al TAR), purché ciò avvenga dopo il 31 dicembre.

Pertanto, le supplenze temporanee, per ogni altra necessità di supplenza diversa da quelle derivanti da copertura di cattedre e posti resisi disponibili entro il 31 dicembre, sono coperti ai sensi dell'art. 7 del D.M. citato, finché permangano le esigenze di servizio.

Tali "esigenze di servizio" terminano l'ultimo giorno di scuola, salvo ovviamente proroghe contrattuali per gli scrutini ed eventuali esami.

La ragione sta nel fatto che la cattedra vacante o disponibile assume rilievo nella fase provinciale ai fini della disposizione dell'incarico di supplenza annuale o fino al termine delle attività didattiche (31/8-30/6).

Una volta decorso il termine del 31/12 di ogni anno tutte le supplenze sono di competenza esclusivamente del dirigente scolastico e per questo "temporanee", anche se si tratta di coprire un posto resosi disponibile per tutto l'anno.

Un caso molto comune è quando su un supplenza breve vi è già un supplente (es. malattia del titolare) e ad una certa data lo stesso posto si rende disponibile (decesso del titolare oppure aspettativa per tutto l'anno).

In questi casi il supplente ha diritto alla proroga della supplenza per continuità didattica anche se cambia la tipologia dell'assenza?

La risposta cambia anche in questo caso a seconda di quando avviene la vacanza del posto, se prima o dopo il 31/12.

È bene fare degli esempi:

▪ **Proroga della supplenza al supplente già in servizio**

Titolare assente per malattia (o altra tipologia di assenza che si configuri come "temporanea") dal 20 ottobre al 13 febbraio (non importa se il contratto fino al 13 febbraio abbia avuto delle proroghe/conferme o sia stato unico (potrebbe avere avuto delle proroghe anche all'interno del periodo di interruzione delle attività). Supponiamo che l'ultimo certificato riporti comunque la data del 13 febbraio.

Il supplente sottoscriverà un contratto fino a quest'ultima data.

Il titolare il 14 febbraio (ma anche una data antecedente al 14 purché successiva al 31/12), lascia il posto disponibile causa decesso, oppure perché collocato in aspettativa per dottorato di ricerca o altra assenza per tutto l'anno:

in questo caso al supplente già in vigenza di contratto viene effettuata, ai sensi dell'art. 7 comma 4 del DM 131/07, una proroga del contratto direttamente fino al termine delle lezioni.

La scuola, dunque, non dovrà riscorrere la graduatoria d'istituto ma effettuare un nuovo contratto al supplente che è già in servizio.

▪ **Conferma della supplenza al supplente già in servizio**

Nel caso ci trovassimo in un periodo di sospensione delle lezioni si applica il comma 5 dell'art 7 del DM 131/07:

Titolare assente per malattia (o altra tipologia di assenza che si configuri come "temporanea") dal 20 ottobre al 22 dicembre ultimo giorno prima della sospensione delle lezioni (non importa se il contratto fino al 22 dicembre abbia avuto delle proroghe o sia stato unico. Supponiamo che l'ultimo certificato riporti come data il 22 dicembre).

Il supplente sottoscriverà il contratto fino a quest'ultima data.

Il titolare non produce alcun certificato per le vacanze di Natale quindi risulta "presente", ancorché formalmente, durante le stesse.

Il titolare l'8 gennaio, data della ripresa delle lezioni (ma anche una data antecedente all'8 purché sia in questo caso compresa tra l'1 e l'8 gennaio e quindi successiva al 31/12), lascia il posto disponibile causa decesso oppure perché collocato in aspettativa per dottorato di ricerca o altra assenza per tutto l'anno:

in questo caso al supplente già in vigenza di contratto viene effettuata, ai sensi dell'art. 7 comma 5 sopra citato, una conferma del contratto direttamente fino al termine delle lezioni. Il contratto di conferma avrà decorrenza 8 gennaio e scadenza direttamente il termine delle lezioni.

La scuola, dunque, alla ripresa delle lezioni, constatata che l'assenza del titolare (tale da rendere il posto disponibile tutto l'anno) sia successiva al 31/12, non dovrà ricorrere la graduatoria d'istituto ma effettuare un nuovo contratto al supplente che era già in servizio fino al 22 dicembre.

Il contratto avrà decorrenza 8 gennaio.

ATTENZIONE!

Se, invece, i casi sopra citati avvenissero in una data anteriore al 31/12, il supplente non avrebbe diritto alla proroga/conferma della supplenza perché il posto disponibile sarebbe di competenza dell'ATP e non del Dirigente scolastico e quindi il supplente già in servizio non potrebbe vantare nessun diritto alla continuità didattica.

CAPITOLO IV

SCUOLA PRIMARIA POSTO DI LINGUA INGLESE

A chi assegnare le supplenze

I posti e le ore di **lingua inglese nella scuola primaria**, che non è stato possibile coprire con docenti titolari e/o in servizio nella scuola con neo assunti in ruolo o con supplenti annuali o fino al termine delle attività didattiche da graduatorie ad esaurimento provinciali, in quanto sprovvisti dei requisiti indicati dall'**art.7, comma 8 del D.M. 131/2007**, saranno coperti dai Dirigenti scolastici mediante contratti fino al termine delle attività didattiche **da stipulare nei confronti dei soli aspiranti in possesso dei predetti requisiti, inclusi nelle graduatorie di istituto.**

Ai sensi dell'**art. 7/8 del D.M. 131/07** le supplenze da disporsi sui posti di scuola primaria i cui titolari provvedono all'insegnamento di una lingua straniera, sono conferite

- Ai candidati che nei **concorsi per esami e titoli per l'accesso all'insegnamento nella scuola primaria** sono stati inclusi nella graduatoria di merito e hanno superato la prova facoltativa di accertamento della conoscenza della corrispondente lingua straniera (*rientrano in questo punto i docenti che hanno partecipato e superato il **concorso 2012 e 2016**, i quali hanno acquisito "obbligatoriamente" il requisito per insegnare l'inglese nell'ambito della medesima procedura concorsuale. Questo perché hanno dovuto scegliere l'inglese come lingua straniera nell'ambito della prova scritta*);
- Ai candidati che hanno superato la medesima prova nelle sessioni riservate di esami per il conseguimento dell'idoneità all'insegnamento nella scuola primaria;
- Agli aspiranti forniti del titolo di laurea di Scienze della formazione primaria, in relazione agli esami di lingua straniera previsti nel piano di studi;
- A coloro che, inclusi nella relativa graduatoria di scuola primaria, siano anche in possesso di titolo valido per l'insegnamento della lingua straniera nella scuola secondaria di 1° grado ovvero di 2° grado.

Agli aspiranti in possesso dei predetti titoli vengono attribuite le supplenze secondo l'ordine di posizione da essi occupato nella relativa graduatoria scolastica.

Le supplenze da conferire ai sensi dell'art. 7, comma 8, sono da riferirsi sia agli insegnanti specialisti di lingua inglese, che a quelli specializzati.

La **nota Ministeriale n. 15551/2007** nel merito aggiunge: *"Attribuzione di ore di insegnamento per specialisti di lingua inglese nella scuola primaria: Qualora a seguito della copertura totale dell'organico dei posti comuni residuino ore di lingua inglese in quanto il personale docente titolare e/o in servizio nella scuola non abbia titolo al predetto insegnamento, le ore rimaste disponibili saranno assegnate ad aspiranti presenti nelle graduatorie di circolo in possesso dei previsti requisiti"*.

Pertanto per l'insegnamento delle ore di lingua queste vanno assegnate al personale specializzato, così come disposto nel D.M. 131/2007 e l'insegnamento per le ore di posto comune a personale in

possesso di abilitazione per la scuola primaria, quindi con precedenza rispetto a quello in possesso del solo titolo di studio.

Ore di programmazione

I posti, gli spezzoni orari ed i posti part-time che residuino dopo le utilizzazioni del personale di ruolo devono essere integrate con le ore di programmazione da attribuire nei contratti a tempo determinato secondo il seguente criterio.

Le ore da considerare per l'adeguamento devono riguardare le sole ore di insegnamento frontale pari a 22 settimanali. A tali ore si aggiungono rispettivamente, 1 ora di programmazione per ogni 11 ore e 2 ore di programmazione per ogni 22 ore.

Ne consegue, pertanto, che **da 1 a 11 ore si aggiunge un'ora di programmazione, da 11 a 22 ore si aggiungono 2 ore.**

CAPITOLO V

LA MESSA A DISPOSIZIONE (MAD)

Cos'è

La messa a disposizione è un'istanza informale non prevista espressamente dal D.M. 131/2007 ma neanche vietata espressamente da alcuna legge o disposizione in materia.

L'istanza, in carta semplice, può essere inviata dall'aspirante alle scuole tramite qualunque mezzo (pec, fax o raccomandata A/R).

In tale domanda l'aspirante indicherà oltre ovviamente ai suoi dati personali e ai recapiti telefonici (ed eventuale indirizzo email) anche la classe di concorso in cui è abilitato o comunque per la quale ha titolo ad insegnare, l'università e la data in cui è stato conseguito il titolo.

Quando utilizzarla

Ai sensi della **Nota 38905 del 28 agosto 2019** qualora dopo lo scorrimento di tutte le graduatorie, ivi comprese quelle di circolo e di istituto, occorra ancora procedere alla copertura di posti di personale docente, i competenti dirigenti scolastici dovranno utilizzare le graduatorie delle scuole viciniori nella provincia. Pertanto, le MAD possono essere utilizzate solo all'atto dell'esaurimento della graduatoria di istituto, ivi comprese le graduatorie delle istituzioni scolastiche viciniori (*vedi Cap. VI*).

Pubblicità delle operazioni

Il dirigente scolastico, in un'ottica di trasparenza, pubblica gli elenchi di aspiranti docenti che abbiano presentato istanza di MAD (domanda di messa a disposizione).

Posti di sostegno

Le domande di messa a disposizione **per i posti di sostegno** devono essere presentate **esclusivamente dai docenti che non risultino iscritti in alcuna graduatoria di istituto e per una sola provincia** da dichiarare espressamente nell'istanza e, qualora pervengano più istanze, **i dirigenti scolastici daranno precedenza ai docenti abilitati**.

A tal proposito la **nota MIUR 9594 del 20 settembre 2013** precisava che:

⇒ Qualora pervengano più istanze, **i dirigenti scolastici daranno precedenza ai docenti abilitati**, secondo il punteggio previsto nella tabella di valutazione della seconda fascia di istituto, rispetto ai docenti non abilitati, valutati in base alla tabella della terza fascia delle graduatorie di istituto.

Pertanto, le domande di messa a disposizione rese in autocertificazione ai sensi del DPR 445/00, eventualmente integrate se già presentate, devono contenere tutte le dichiarazioni necessarie per consentire la verifica puntuale dei suddetti requisiti da parte dei dirigenti scolastici, ivi compresa gli estremi del conseguimento del titolo di specializzazione.

Posti comuni

Nei casi di docenti che inviano MAD per l'insegnamento su posti comuni, invece, non c'è nessuna limitazione posta nelle Note. Pertanto, in questo caso, è possibile presentare domande di messa a disposizione per un numero illimitato di province e indipendentemente se si è o meno inclusi nelle graduatorie di una determinata provincia. Anche in questo caso, qualora pervengano più istanze, i dirigenti scolastici potranno usare gli stessi criteri di graduatoria utilizzati per il sostegno espressi nella nota sopra citata.

Vincoli

Gli eventuali contratti a tempo determinato stipulati, a seguito di procedura comparativa, con aspiranti non inseriti in graduatoria e tramite le cd. MAD **sono soggette agli stessi vincoli e criteri previsti dal regolamento, ivi incluse le sanzioni previste dall'articolo 8.**

Anche per il docente nominato da MAD non sarà comunque possibile la cumulabilità di rapporti di lavoro in due diverse province.

Il periodo d'insegnamento eventualmente svolto tramite MAD è valido a tutti gli effetti e di conseguenza riconosciuto nell'aggiornamento delle graduatorie.

CAPITOLO VI

GRADUATORIE DI ISTITUTO ESAURITE: COME PROCEDERE

Posto comune

Esaurite le graduatorie d'istituto, relativamente ad un posto di insegnamento o classe di concorso, i dirigenti scolastici dovranno utilizzare, previa le opportune intese con i competenti dirigenti scolastici e interpellando il sistema informativo, **quelle degli istituti vicini a livello dell'intera provincia.**

In caso di esaurimento di tutte le graduatorie a livello provinciale, il dirigente scolastico individua l'avevole titolo attraverso le domande di **messa a disposizione (MAD)** di docenti anche non inclusi nelle graduatorie di circolo e di istituto delle scuole della provincia.

Pertanto, i posti eventualmente residuati (**graduatorie d'istituto esaurite**) sono assegnati dai dirigenti scolastici delle scuole in cui esistono le disponibilità, secondo questo ordine:

- Graduatorie degli istituti vicini;
- Domande di messa a disposizione.

Posto di sostegno

L'attribuzione delle supplenze su posti di sostegno avviene nell'ordine di seguito indicato (relativamente alle graduatorie di assunzione):

1. ai docenti specializzati inseriti negli elenchi di sostegno delle graduatorie ad esaurimento;
2. in caso di esaurimento degli elenchi delle GaE, ai docenti specializzati inseriti negli elenchi di sostegno delle graduatorie di istituto delle scuole in cui si verifica la disponibilità;
3. in caso di esaurimento degli elenchi di sostegno delle graduatorie di istituto, ai docenti specializzati inseriti negli elenchi di sostegno delle graduatorie di istituto delle scuole vicini;
4. in caso di esaurimento degli elenchi di sostegno delle graduatorie di istituto delle scuole vicini, ai docenti specializzati che hanno conseguito il titolo di specializzazione tardivamente rispetto ai termini di aggiornamento delle GaE e delle graduatorie di istituto e che hanno inviato domanda di messa a disposizione;
5. in subordine alle assegnazioni provvisorie ai docenti senza titolo di specializzazione, ai docenti non specializzati inseriti nelle graduatorie di istituto di posto comune: tramite scorrimento della graduatoria di riferimento, in caso di supplenza presso la scuola dell'infanzia/primaria; tramite lo scorrimento incrociato delle graduatorie d'istituto secondo l'ordine prioritario di fascia (I, II e III), in caso di supplenza presso la scuola secondaria.

ATTENZIONE!

- ⇒ Con l'aggiornamento 2019/22, ai sensi del decreto-legge n. 104/2013, convertito in legge n. 12/2013 (articolo 15 – commi 3bis e 3ter), **gli elenchi di sostegno sia delle graduatorie ad**

esaurimento sia della I fascia delle graduatorie di istituto della scuola secondaria di II grado sono stati unificati, in seguito alla soppressione delle aree disciplinari (area scientifica (AD01); area umanistica (AD02); area tecnica professionale artistica (AD03) area psicomotoria (AD04)].

Vi sarà pertanto un solo elenco senza distinzione alcuna.

⇒ Ricordiamo che per le **domande di messa a disposizione su sostegno**:

- devono essere presentate solo da docenti non iscritti per posti di sostegno in alcuna graduatoria di istituto;
- possono essere presentate per una provincia da dichiarare espressamente nella domanda.

Nel caso di più istanze, i dirigenti scolastici, nell'ambito dell'assegnazione della supplenza daranno precedenza ai docenti abilitati.

CAPITOLO VII

CONVOCAZIONE SUPPLEMENTI DALLE GRADUATORIE DI ISTITUTO

Procedure di convocazione

Il Miur, con **nota n. 2135 del 29/08/2019**, ha informato le scuole sui miglioramenti effettuati alle applicazioni informatiche ai fini delle convocazioni dei docenti dalle graduatorie di istituto.

Nuove funzioni

Il percorso SIDI: Applicazioni -> SIDI-> Reclutamento->Convocazioni

Le nuove funzioni saranno disponibili dal 2 settembre 2019.

Queste le novità apportate:

- ⇒ le funzioni di acquisizione/aggiornamento posizione delle graduatorie d'istituto gestiscono la nuova informazione "domanda validata ai fini dell'assunzione", visibile in fase di convocazione e coerente con l'ultima graduatoria prodotta. Al fine di consentire il tempestivo aggiornamento delle posizioni, nell'area "convocazioni", è necessario che la scuola capofila, che emette o riceve un provvedimento di rettifica/conferma dei dati dell'aspirante, provveda con puntualità ad aggiornare le informazioni; inoltre, per garantire la legittimità delle posizioni assunte in graduatoria, in questa fase, occorre registrare tutti i provvedimenti intervenuti a dall'a.s. 2017/2018 per il personale docente e dall'a.s. 2018/2019 per il personale ATA;
- ⇒ è possibile definire il numero di aspiranti da visualizzare nell'elenco, fino ad un massimo di 75 unità;
- ⇒ è stato incrementato a 20 il numero di aspiranti a cui è possibile mandare contemporaneamente l'e-mail di convocazione;
- ⇒ è stato aggiunto il dato dell'indirizzo e-mail nel report excel degli aspiranti convocabili, per i casi in cui la lista viene utilizzata per convocare offline rispetto al processo standard;
- ⇒ è stata aggiunta una nuova funzionalità per l'individuazione, in caso di graduatorie esaurite, della scuola "viciniore"; la funzionalità utilizza, per la ricerca delle scuole, due criteri da utilizzare in sequenza:
 - a) nell'ambito dello stesso "zonale" a cui appartiene la scuola oggetto di ricerca;
 - b) fuori dallo "zonale" suddetto, ma entro l'ambito della provincia; gli zionali sono ordinati secondo quanto già previsto per la mobilità e nell'ambito di ciascuno zonale l'ordinamento è alfabetico per codice scuola.

Convocazioni scuole viciniori

Una nuova funzione effettua la convocazione utilizzando la graduatoria della scuola "vinciniore" individuata, come sopra illustrato.

Ogni operazione effettuata viene tracciata e registrata nei report dello storico affinché si possa sempre riconoscere chi ha effettuato la convocazione (proprietario della graduatoria o utilizzatore).

I report dello storico delle convocazioni sono stati modificati per:

- consentire la ricerca anche per insegnamento e data di convocazione;
- riportare in un prospetto riassuntivo le convocazioni ottenute in risposta dalla selezione effettuata;
- produrre un elenco degli aspiranti convocati da scuola viciniore.

Ricalcolo posizione

Una nuova funzione, infine, ricalcola la posizione in graduatoria nel caso di una modifica intervenuta sulla funzione di acquisizione/aggiornamento posizione della domanda.

Dopo la rettifica del punteggio attribuito o delle preferenze, o anche a seguito di cancellazione, sarà sufficiente accedere alle funzionalità di convocazione e impostare, nella funzione predisposta per il ricalcolo, il codice fiscale dell'aspirante interessato alla modifica.

La nuova funzione effettua, in relazione ai soggetti coinvolti, le seguenti operazioni:

- ⇒ per i docenti ricalcolerà online la nuova posizione o effettuerà la cancellazione, in base a quanto riscontrato sulla base informativa;
- ⇒ per il personale ATA effettuerà una prenotazione e sarà una procedura in differita ad effettuare il ricalcolo nelle successive 24 ore.

L'operazione di ricalcolo viene notificata via e-mail a tutte le scuole interessate e sarà visibile la prima volta che si accede dalla funzione di convocazioni alla graduatoria oggetto di modifica.

L'aggiornamento intervenuto sulle graduatorie sarà disponibile anche dalle funzioni polis di consultazione delle graduatorie.

Per garantire l'esito positivo delle operazioni descritte, le Istituzioni Scolastiche sono invitate ad inserire tempestivamente i provvedimenti di rettifica punteggio e/o cancellazione delle domande.

Il Miur invita gli utenti a prendere visione degli appositi manuali aggiornati.

Nota bene: scuola di infanzia e scuola primaria supplenze fino a 10 giorni:

Le operazioni di interpello degli aspiranti, ovviamente effettuate in ordine di graduatoria e con le modalità previste dalla normativa, si svolgono in 2 fasi:

- ⇒ Dalle ore 7,30 alle ore 9,00 vengono contattati gli aspiranti fino a quando uno degli interpellati accetta la proposta.
- ⇒ In caso di esito negativo (nessuno abbia accettato), dalle ore 9,00 fino alle ore 10,00 possono essere prese in considerazione le 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 (**Nota MIUR Prot. n. AOODGPER. 18329 25 settembre 2007**).

Quali docenti convocare

Di seguito i casi dei docenti convocabili e quelli da non convocare:

- ⇒ L'aspirante **privo di rapporto di lavoro** e che non sia gravato di sanzioni influenti deve essere sempre interpellato.
- ⇒ L'aspirante 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** (18/24/25 ore) **ovvero sino al termine delle lezioni ad orario completo** (18/24/25) non deve essere interpellato.
- ⇒ L'aspirante con rapporto di **lavoro ad orario intero per periodi inferiori a quelli del termine delle lezioni/30.6/31.8** ma che interferiscono col periodo di supplenza necessario alla scuola, può essere interpellato **solo se l'offerta della scuola, effettuata in data anteriore al 30 aprile, riguarda un periodo che va fino ad almeno il termine delle lezioni o oltre** (30/6-31/8).
- ⇒ L'aspirante con **rapporto di lavoro ad orario non intero di durata fino al termine delle lezioni od oltre** (30/6-31/8) deve essere interpellato **solo ai fini delle possibilità di completamento di orario** sempre che ne ricorrano le condizioni di cumulabilità e i limiti previsti (3 scuole in massimo due comuni, salvo diverse indicazioni a livello regionale o provinciale).
- ⇒ L'aspirante 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 riguardi un periodo che va fino al termine delle lezioni o oltre (30/6-31/8), sia se ricada nell'ipotesi che riguarda la possibilità di completamento di orario sempre che ne ricorrano le condizioni di cumulabilità e i limiti previsti (3 scuole in massimo due comuni, salvo diverse indicazioni a livello regionale o provinciale).

CAPITOLO VIII

RIFIUTI, RINUNCE, ABBANDONI. LE SANZIONI

Premessa

Per le sanzioni connesse al mancato perfezionamento o risoluzione anticipata del rapporto di lavoro nel conferimento delle supplenze trovano piena applicazione le disposizioni contenute nell'**art. 8 del D.M. 131/07**.

Graduatorie ad esaurimento (tutti i casi)

Non mi presento alle convocazioni o, se presente, rinuncio ad una proposta

La **rinuncia** ad una proposta di assunzione o l'assenza alla convocazione dalle GAE comportano la perdita della possibilità di conseguire supplenze, per l'anno scolastico in corso, **sulla base delle graduatorie ad esaurimento per il medesimo insegnamento**.

La sanzione vale solo per l'anno scolastico in corso.

In questo caso sarà comunque possibile:

- ⇒ essere convocati dalle GAE per eventuale altro posto o classe di concorso;
- ⇒ essere comunque convocati dalle GI anche per la classe di concorso per cui si è rinunciato dalle GAE.

Una volta accettata una supplenza non mi presento per l'assunzione in servizio

L'**accettazione**, in forma scritta e senza riserve, di una proposta di assunzione, effettuata personalmente o tramite persona munita di delega, anche in caso di delega al dirigente dell'ATP o al dirigente scolastico della "Scuola Polo", comporta l'impossibilità di accettare altre proposte di assunzione da graduatorie ad esaurimento, per lo stesso o per altro insegnamento.

La **mancata assunzione di servizio dopo l'accettazione**, attuata anche mediante la presentazione preventiva di delega, a meno che non sia dovuta a giustificati motivi suffragati da obiettiva documentazione da far pervenire alla scuola, comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze, per l'anno scolastico in corso, **sia sulla base delle graduatorie ad esaurimento che di quelle di circolo e di istituto, per il medesimo insegnamento**.

La sanzione vale solo per l'anno scolastico in corso.

In questo caso sarà possibile solo essere convocati dalle GI (indipendentemente dalla fascia) per diverso posto o classe di concorso.

Una volta accettata una supplenza e dopo aver assunto servizio abbandono il servizio

L'abbandono del servizio, a meno che non sia dovuto a giustificati motivi suffragati da obiettiva documentazione da far pervenire alla scuola, comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze, sia sulla base delle graduatorie ad esaurimento che di quelle di circolo e di istituto, per tutte le graduatorie di insegnamento.

La sanzione vale solo per l'anno scolastico in corso.

In questo caso non sarà più possibile ottenere proposte di supplenza per l'anno scolastico in corso sia per le GAE, sia per le GI per tutti i posti o classe di concorso per cui si è inseriti.

Graduatorie di istituto (tutti i casi)

Rinuncio ad una proposta contrattuale o alla sua proroga/conferma

La rinuncia ad una proposta contrattuale o alla sua proroga o conferma ripetuta **per due volte nella medesima scuola**, a meno che non sia dovuto a giustificati motivi suffragati da obiettiva documentazione da far pervenire alla scuola, comporta, esclusivamente per gli aspiranti totalmente inoccupati al momento dell'offerta di supplenza, la collocazione in coda alla relativa graduatoria di terza fascia.

La sanzione vale solo per l'anno scolastico in corso. In questo caso:

- ⇒ La rinuncia ad un incarico o alla sua proroga/conferma è riferita alla stessa scuola e deve essere stata effettuata per 2 volte (il primo rifiuto non comporterà quindi alcuna sanzione);
- ⇒ La sanzione eventualmente accertata non provoca la cancellazione dalle GI, ma solo la collocazione in coda alla terza fascia per quel determinato posto o classe di concorso (per il solo anno scolastico in corso).

ATTENZIONE!

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.

Una volta accettata una supplenza non mi presento per l'assunzione in servizio

La mancata assunzione in servizio dopo l'accettazione dalle GI comporta, a meno che non sia dovuta a giustificati motivi suffragati da obiettiva documentazione da far pervenire alla scuola, la perdita della possibilità di conseguire supplenze per il medesimo insegnamento in tutte le scuole in cui si è inclusi nelle relative graduatorie.

La sanzione vale solo per l'anno scolastico in corso.

In questo caso:

- ⇒ Sarà possibile ottenere proposte di supplenza dalle GI solo per altri posti o classe di concorso;
- ⇒ Rimane la possibilità di essere convocati dalle GAE anche per la classe di concorso per cui si è subita la sanzione.

Una volta accettata una supplenza e dopo aver assunto servizio, abbandono il servizio

L'abbandono del servizio **dopo la presa di servizio** dalle GI comporta, a meno che non sia dovuto a giustificati motivi suffragati da obiettiva documentazione da far pervenire alla scuola, la perdita della possibilità di conseguire supplenze per il medesimo insegnamento in tutte le scuole in cui si è inclusi nelle relative graduatorie.

La sanzione vale solo per l'anno scolastico in corso.

In questo caso:

- ⇒ Non sarà più possibile ottenere proposte di supplenza dalle GI anche per altri posti o classe di concorso;
- ⇒ Rimane la possibilità di essere convocati dalle GAE anche per la classe di concorso per cui si è subita la sanzione.

Non rispondo in tempo ad una eventuale convocazione (nelle modalità stabilite)

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.

Lasciare una supplenza temporanea per altra supplenza temporanea

Esempi:

- ⇒ non posso lasciare una supplenza assegnata al 2/12 ad orario intero per altra supplenza più lunga es. 2/2 ad orario intero o spezzone orario;
- ⇒ non posso lasciare una supplenza assegnata al 2/12 con spezzone orario per altra supplenza es. 2/2 ad orario intero.

Supplenza assegnata dalle GI e convocazione dalle GAE

È sempre possibile lasciare una supplenza attribuita in base alle graduatorie di circolo e di istituto per accettarne altra conferita in base alle graduatorie ad esaurimento.

ATTENZIONE!

A nulla rileva la scadenza e la consistenza oraria delle due supplenze.

Esempio:

Posso lasciare una supplenza di 18 ore al 31/8 assegnata dalle GI anche per una supplenza di 7 ore al 30/6 data dalle GAE.

Possibilità di lasciare la supplenza in corso per accettare altra supplenza

È sempre possibile, **fino alla data del 30 aprile:**

Lasciare una supplenza breve per altra supplenza **assegnata direttamente fino al termine delle lezioni, al 30/6 o al 31/8.**

Ciò indipendentemente dalla consistenza oraria della supplenza.

Esempio:

Posso lasciare una supplenza di 18 ore al 21/12 per una supplenza di 4 ore fino al 30/6.

Rinunciare ad uno spezzone orario per accettare un posto intero

È possibile **solo** se si tratta di convocazioni dalle GAE.

Coloro che hanno accettato una supplenza ad orario ridotto per mancanza di posti interi, oltre ad essere riconvocati in caso di successive disponibilità di cattedre complete vacanti, come previsto dall'art. 3, comma 5 del D.M. 131/2007, **possono rinunciare allo spezzone per accettare una supplenza su posto intero sino al 30 giugno o 31 agosto.**

Pertanto, è consentito rinunciare ad uno spezzone per accettare una supplenza su posto intero sino al 30 giugno o sino al 31 agosto, purché all'atto della convocazione non fossero disponibili cattedre o posti interi.

Ciò è però riferito all'art. 3 del D.M. 131/07 **ovvero alle operazioni delle supplenze attribuite agli Uffici Provinciali con lo scorrimento delle relative graduatorie.**

Quanto detto non è quindi applicabile alle convocazioni dalle GI.

Possibilità rinunciare ad una supplenza fino al 30.6 per accettare una cattedre fino al 31.8

È possibile **solo** se si tratta di convocazioni dalle GAE.

Il docente che **ha già accettato una supplenza fino al termine delle attività didattiche per esaurimento**, al suo turno, delle cattedre disponibili fino al 31.8, deve essere riconvocato e può rinunciare, senza penalizzazione, alla nomina già accettata, esclusivamente per accettare una successiva proposta contrattuale, per supplenza annuale fino al 31.8, per il medesimo o diverso insegnamento.

Ciò però è possibile solo durante il periodo occorrente per il completamento delle operazioni ed esclusivamente prima della presa di servizio.

Quanto detto **non è** quindi applicabile alle convocazioni dalle GI.

Supplenze fino ai 10 giorni nella scuola dell'infanzia e primaria

Per le supplenze brevi sino 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.
- ⇒ 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 della supplenza** comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze, conferite sulla base delle graduatorie di circolo e di istituto, per tutte le graduatorie di insegnamento

Le sanzioni si applicano solo all'anno scolastico in corso.

ATTENZIONE!

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 sanzione in caso di rinuncia da parte di un supplente in servizio su spezzone orario.

CAPITOLO IX

IL COMPLETAMENTO ORARIO

L'art. 4 del D.M. 131/2007 e l'art. 40, comma 7 del CCNL/2007 prevedono, per gli aspiranti cui viene conferita una supplenza ad orario non intero, il diritto al completamento d'orario anche mediante frazionamento delle cattedre.

Orario massimo settimanale

Il completamento orario, **per il docente che abbia 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, **è possibile fino al raggiungimento dell'orario obbligatorio di insegnamento previsto per il corrispondente personale di ruolo:**

- 25 ore scuola infanzia;
- 24 ore scuola primaria;
- 18 ore scuola di I e II grado.

Superare le 18 ore tra scuola statale e scuola paritaria

Non è possibile.

L'art 4 del D.M. 131/07 dispone che il completamento orario, possibile anche **tra scuola statale e scuola paritaria, non può superare comunque l'orario obbligatorio per il grado di scuola di riferimento.**

Pertanto, tale limite di orario deve essere quindi rispettato anche nel caso di completamento tra scuola privata e scuola pubblica.

Completamento con supplenza assegnata dalle GI e supplenza assegnata dalle GAE

È possibile, fermo restando il limite orario settimanale, completare con supplenze assegnate dalle GAE e dalle GI (es. 6 ore assegnate dalle GI e 12 ore assegnate dalle GAE).

Completare l'orario da GI e spezzone orario dalle GAE

Gli aspiranti che, pur in presenza di posti interi, hanno scelto di stipulare un contratto ad orario ridotto, hanno titolo a completare l'orario da graduatorie d'istituto.

Completamento orario tra ordini di scuola diversi

Il completamento orario è conseguibile con più rapporti di lavoro a tempo determinato da svolgere in contemporaneità **esclusivamente per insegnamenti appartenenti alla medesima tipologia, per i quali risulti omogenea la prestazione dell'orario obbligatorio di insegnamento prevista per il corrispondente personale di ruolo.**

In particolare, per il personale docente della scuola secondaria il completamento dell'orario di

cattedra può realizzarsi per tutte le classi di concorso, sia di primo che di secondo grado, sia cumulando ore appartenenti alla medesima classe di concorso sia con ore appartenenti a diverse classi di concorso (es. 12 ore di A022 e 6 ore di A011).

Pertanto, nel caso specifico è possibile, con riferimento a gradi/ordini diversi di scuola, solo il completamento tra ore di I grado e ore del II grado fino ad un massimo di 18 ore in quanto risulta omogenea la prestazione dell'orario obbligatorio di insegnamento prevista per il corrispondente personale di ruolo ovvero in entrambi i gradi è 18 ore.

Di contro, è vietato il completamento tra infanzia e primaria o tra infanzia/primaria e I/II grado.

Completamento orario tra materia e sostegno

È possibile.

Il completamento orario tra materia e sostegno è possibile quando si tratta dello stesso ordine di scuola (es. 12 ore di lettere e 6 ore di sostegno di I grado).

Se si tratta di ordini di scuola/gradi diversi, è possibile solo tra I e II grado (es. 12 ore di materia I grado e 6 ore sostegno II grado).

Limite di scuole o di comuni

Il limite è di massimo **tre sedi scolastiche e massimo due comuni, tenendo presente il criterio della facile raggiungibilità.**

Quest'ultimo è da valutare in relazione alla rete stradale e all'esistenza di adeguati mezzi di trasporto (non esiste più il limite dei 30 km).

È utile precisare che negli anni il limite delle tre scuole in due comuni è stato spesso derogato dalle contrattazioni decentrate regionali o direttamente dagli USR/ATP.

A mo' di esempio, l'USR Umbria ha più volte precisato che è possibile derogare dai due comuni solo quando i tre comuni insistono su una sola presidenza e che in ogni caso i dirigenti scolastici devono favorire l'articolazione dell'orario di servizio tra le diverse sedi scelte.

È quindi utile che il docente faccia riferimento all'ATP della propria provincia.

L'unicità di insegnamento

Il completamento orario può infatti avvenire **salvaguardando in ogni caso l'unicità dell'insegnamento nella classe e nelle attività di sostegno.**

Non sarà quindi possibile completare nel caso ad esempio di posti di sostegno con rapporto 1/1 (che non possono quindi essere "spezzati") oppure quando il completamento significherebbe "spezzare" un posto o una cattedra relative ad una materia che può essere insegnata da un solo docente (non è infatti possibile che una materia, ad esempio Storia, sia insegnata nella stessa classe da due docenti).

Completamento orario tra due province

Non è mai possibile il completamento orario tra due province, neanche nei seguenti casi:

- MAD provincia X e GI o GAE provincia Y;
- Scuola privata provincia X e MAD/GI/GAE provincia Y.

CAPITOLO X

PROROGA E CONFERMA DELLA SUPPLENZA TEMPORANEA

Premessa

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". (punto esplicitato anche nella **Nota 38905 del 28 agosto 2019**)*
- ⇒ **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".*

Esempi

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.

ATTENZIONE!

In questo caso il contratto con decorrenza sabato (o domenica) prescinde dall'orario settimanale del docente sostituito (che può essere anche uno spezzone).

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 sostituito.

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, che non coprirà con certificati (o altra assenza) le vacanze di Natale, rinnova però 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) con esclusione però dei giorni di sospensione delle lezioni.

La scuola non dovrà quindi ritorsare 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).

CAPITOLO XI

SUPPLENZA TEMPORANEA E PAGAMENTO DEL SABATO E DELLA DOMENICA

Riferimenti normativi

L'art. 40 comma 3 del CCNL/2007 recita:

"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 (il termine delle supplenza deve coincidere con la domenica).

Cosa si intende per "completamento dell'orario settimanale ordinario"

Ai sensi della **nota MIUR Prot. AOODGPER 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.

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).

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. AOODGPER/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 contratto terminerà anche in questo caso la domenica).

Differenza con i casi della proroga della supplenza (esempi)

Tale normativa, ovvero considerare il "vincolo" del completamento dell'orario settimanale anche nel caso in cui il titolare, assente fino al sabato, proroghi l'assenza (anche se con diversa tipologia) dal lunedì successivo senza quindi mai rientrare in servizio, non può essere applicata. Quest'ultimo caso, infatti, è quando al supplente già in servizio spetta la continuazione della supplenza perché il titolare si assenta nuovamente senza fare rientro in servizio. Non c'entra nulla la questione del "sabato e della domenica" contemplata dal citato art. 40/3. Il riferimento normativo è in questo caso l'art. 7/4 del DM 131/07 (Regolamento delle supplenze tuttora in vigore) che dispone:

"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."

Pertanto, se il titolare è assente fino al venerdì o fino al sabato o ancora il sabato è il giorno libero a cui segue la domenica (festivo), e dovesse poi riassentarsi dal lunedì successivo, stessa o altra tipologia di assenza, senza quindi riprendere servizio, il contratto del supplente, con scadenza il venerdì, deve essere obbligatoriamente prorogato a partire dal sabato (il sabato è infatti il "giorno successivo a quello di scadenza del precedente contratto...") e quindi necessariamente includere anche la domenica fino poi alla nuova data di scadenza che coincide con l'ultimo giorno della nuova assenza del titolare.

Si noti come l'art. in questione non faccia riferimento al completamento dell'orario settimanale, cosa che invece deve necessariamente sussistere per pagare al supplente anche le giornate del sabato e della domenica quando il titolare riprende però servizio il lunedì.

Pertanto, la questione del pagamento del sabato e della domenica è una cosa (art. 40/3 CCNL/2007), la continuità didattica del supplente è un'altra (art. 7/4 D.M. 131/07).

Esempi

Riportiamo a tal proposito degli esempi utili sia ai docenti, sia alle scuole in modo che non possano confondersi:

1. Titolare di I grado con cattedra (18 ore) assente da lunedì fino a sabato. Il lunedì successivo **riprende** servizio. Al supplente nominato per l'intero orario settimanale spetta il pagamento della domenica (art. 40/3 CCNL/2007);

2. Titolare di I grado con cattedra (18 ore) assente da lunedì fino a venerdì con sabato giornata libera o settimana corta adottata dalla scuola.

Il lunedì successivo **riprende** servizio. Al supplente nominato per l'intero orario settimanale spetta il pagamento del sabato e della domenica (art. 40/3 CCNL/2007 e nota ARAN del 28 aprile 2008);

3. Titolare di I grado con part time o spezzone orario (es. 9 ore) assente da lunedì fino a sabato. Il lunedì successivo **riprende** servizio. Al supplente nominato **non** per l'intero orario settimanale non spetta il pagamento della domenica (art. 40/3 CCNL/2007).

Stessa cosa se il titolare è assente fino a venerdì con sabato giornata libera o settimana corta adottata dalla scuola. Ciò che rileva, infatti, ai fini del pagamento della domenica (e del sabato) è l'orario settimanale che in questo caso non è "intero", anche se la settimana è stata completata.

4. Titolare di I grado con part time o spezzone orario (es. 9 ore) **oppure** con cattedra (18 ore) assente da lunedì fino a sabato **oppure** da mercoledì al sabato **oppure** anche solo il sabato.

Il lunedì successivo **non** rientra in servizio ma si riassenta (anche con diversa tipologia di assenza). Al supplente in servizio fino all'ultimo giorno di assenza del titolare (in questo caso il sabato) spetta **obbligatoriamente** il pagamento della domenica ovvero quest'ultima deve essere ricompresa nel contratto di proroga ai sensi dell'art. 7/4 del DM 131/07 .

Il contratto del supplente, infatti, in caso di proroga, riprende dal **giorno successivo a quello di scadenza del precedente contratto**. Stessa cosa se il titolare è assente fino a venerdì con sabato giornata libera o settimana corta adottata dalla scuola. In questo caso il contratto avrà decorrenza dal sabato a nulla rilevando l'orario settimanale prestato.

CAPITOLO XII

SUPPLENZA TEMPORANEA E PAGAMENTO DELLE VACANZE (TUTTI I CASI)

CASO 1

Titolare assente fino all'ultimo giorno di lezione che riprende l'assenza il primo giorno dopo le vacanze. non rientra mai in servizio nelle classi ma non copre il periodo della sospensione delle lezioni con certificati/assenze tipiche

Il supplente in servizio fino all'ultimo giorno di lezione ha in questo caso diritto alla **sola conferma della supplenza** ai sensi dell'art. 7/5 del DM 131/07 il quale recita:

"Nel caso in cui ad un primo periodo di assenza del titolare ne consegua un altro intervallato 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".

Pertanto, al supplente in servizio fino all'ultimo giorno di lezione spetterà solo la conferma del contratto con decorrenza il primo giorno di ripresa delle lezioni con esclusione quindi del periodo della sospensione delle lezioni, **indipendentemente da quanti giorni prima delle sospensione delle lezioni è assente il titolare.**

CASO 2

Il titolare è assente fino all'ultimo giorno di lezione da almeno 7 gg. prima della sospensione. produrrà certificazione/documentazione di assenza direttamente fino ad almeno 7 gg. dopo la ripresa delle lezioni.

Al supplente spetta anche il **pagamento dell'intero periodo delle vacanze.** L'art. 40 comma 3 del CCNL 2007 dispone che

"... qualora il docente titolare si assenti in un'unica soluzione a decorrere da una data anteriore di almeno sette giorni all'inizio di un periodo predeterminato di sospensione delle lezioni e fino a una data non inferiore a sette giorni successivi a quello di ripresa delle lezioni, il rapporto di lavoro a tempo determinato è costituito per l'intera durata dell'assenza. Rileva esclusivamente l'oggettiva e continuativa assenza del titolare, indipendentemente dalle sottostanti procedure giustificative dell'assenza del titolare medesimo".

Pertanto, una volta soddisfatti i 3 criteri richiesti dalla norma ovvero:

- il titolare deve essere assente da almeno 7 gg. prima la sospensione delle lezioni;
- deve essere assente in modo continuativo durante tutto il periodo della sospensione delle lezioni;
- l'assenza deve essere tale fino ad almeno 7 gg. dopo la ripresa delle lezioni. al supplente, originariamente in servizio fino all'ultimo giorno delle lezioni, **deve essere riconosciuto giuridicamente ed economicamente l'intero periodo delle vacanze fino alla successiva assenza del titolare.**

CASO 3

Il titolare è assente fino all'ultimo giorno di lezione da almeno 7 gg. per ora ha prodotto certificazione/documentazione di assenza fino, ad esempio, al 2 gennaio. La scuola al momento non sa se il titolare produrrà ulteriore assenza

In questo caso **la supplenza dovrà avere (per il momento) termine fino all'ultimo giorno di lezione prima delle vacanze.**

I casi potranno poi essere tre:

1. il 3 gennaio **il titolare non proroga l'assenza** ma comunque si assenterà a partire dalla ripresa delle lezioni: al supplente deve essere solo confermato il contratto dal giorno della ripresa delle lezioni senza riconoscimento economico e giuridico delle vacanze (si applica l'art. 7/5 del D.M. 131/07).

2. il 3 gennaio il titolare **proroga l'assenza per almeno 7 gg. dopo la ripresa delle lezioni:** il contratto del supplente deve essere prorogato a partire dall'ultimo giorno delle lezioni fino alla data ultima di assenza del titolare con conseguente riconoscimento giuridico ed economico delle vacanze (si applica in questo caso l'art. 40/3 CCNL 2007).

N.B. La **nota MIUR 13650 del 18/12/2013** ha infatti precisato che il diritto del supplente al pagamento del periodo di sospensione delle lezioni può non rappresentarsi immediatamente all'atto della redazione del primo contratto e, in tali casi, può rendersi necessario provvedere alla contrattualizzazione e alla liquidazione del periodo sospensivo con specifico contratto a parte solo quando vi sia certezza che si siano realizzate le condizioni previste dalle disposizioni in esame

3. Il titolare dal 3 gennaio **non produce più alcuna certificazione** (o la produce ma solo fino al giorno prima della ripresa delle lezioni) e rientra in servizio il primo giorno di ripresa delle lezioni: il contratto del supplente si ferma all'ultimo giorno delle lezioni prima delle vacanze e non viene ovviamente più prorogato o confermato.

PER I CASI 2 E 3

Non assume rilievo la tipologia di assenza del titolare, per esempio un primo periodo di assenza per malattia e uno o più periodi di assenza imputati ad altro congedo/assenza

Ai fini dell'applicazione dell'art. 40/3 del CCNL/2007 e del relativo pagamento delle vacanze al supplente rileva esclusivamente l'oggettiva sussistenza delle circostanze previste dalla norma stessa, unitamente all'oggettiva e continuativa assenza del titolare, indipendentemente dalle sottostanti procedure giustificative dell'assenza del titolare medesimo.

Ne consegue che anche più periodi di assenze (ad esempio diversi certificati medici), pure imputabili a cause diverse (ferie e malattia; congedo parentale e malattia bambino ecc.), vanno considerati ai fini del computo del periodo di sospensione delle lezioni nel contratto di lavoro dei supplenti, a condizione però che si tratti di un'assenza continuativa che copra anche il periodo di sospensione delle lezioni (da almeno 7 gg. prima a d almeno 7 gg. dopo).

CAPITOLO XIII

PARTECIPAZIONE DEL SUPPLENTE TEMPORANEO AGLI SCRUTINI E AGLI ESAMI

Premessa

L'art. 37 del CCNL/2007 prevede che i docenti temporanei in servizio fino al termine delle lezioni abbiano diritto al mantenimento in servizio per tutto il periodo finale dell'anno scolastico, comprese le operazioni di scrutinio e di esame, con un contratto di proroga, senza nessuna interruzione, se il titolare è assente da almeno 150 giorni, ridotti a 90 se trattasi di classe terminale, e rientri a disposizione dopo il 30 aprile (inteso come rientro effettivo ma anche ovviamente come non rientro con prosecuzione dell'assenza).

Cosa si intende per contratto "fino al termine delle lezioni"

"Termine delle lezioni" coincide con l'ultimo giorno di scuola che può cambiare a seconda dei calendari Regionali.

Tale dicitura non è da confondere con il "termine delle attività didattiche" che coincide con il 30/6. Solo nella scuola dell'infanzia i due termini coincidono (in tale ordine di scuola le lezioni terminano il 30/6).

In quali casi un supplente lo stipula

Il contratto di un supplente può arrivare "fino al termine delle lezioni" sostanzialmente in due casi:

- ⇒ **attraverso delle proroghe o conferme** contrattuali fino al termine delle lezioni (es. una malattia, una interdizione/maternità o un congedo parentale che si rinnova ogni tot. giorni): in questo caso il supplente ha una serie di contratti che si rinnovano attraverso delle proroghe o delle conferme ai sensi degli art. 7/4 e 7/5 del DM 131/07 (tali contratti potrebbero essere cominciati anche ad inizio anno e, con interruzioni per la sospensione delle lezioni, protratti "fino al termine delle lezioni");
- ⇒ **direttamente fino al termine delle lezioni**: es. un posto che si è reso disponibile dopo il 31/12 e per tutto l'anno causa aspettativa/decesso del titolare ecc. o perché il docente titolare rientra a disposizione della scuola dopo il 30 aprile (art. 37 del CCNL/2007):

in questo caso il docente potrebbe avere già sottoscritto un contratto direttamente fino al termine delle lezioni perché il posto si è reso disponibile dopo il 31/12 o perché il titolare rientra nell'art. 37 del CCNL/2007 avendo già maturato un'assenza di 150/90 giorni dopo il 30 di aprile. Non ultimo, ci potrebbe essere il caso di una riduzione oraria per allattamento richiesta dal docente titolare fino alla fine delle lezioni.

Termine delle lezioni e partecipazione a scrutini ed esami

Il supplente che arriva con un contratto "fino al termine delle lezioni" (indipendentemente dalla tipologia contrattuale ovvero se ci arriva con delle proroghe/conferme del contratto in essere o direttamente) **ha sempre diritto ad un contratto per gli scrutini ed eventuali esami di I grado**. Bisogna infatti garantire la continuità didattica degli allievi anche in relazione agli scrutini e alle valutazioni finali (esami).

Pertanto, la condizione per il mantenimento in servizio del supplente per gli scrutini ed eventuali esami è che il contratto arrivi al termine delle lezioni (non importa quale sia e da quando decorre l'assenza del titolare).

Soddisfatto questo elemento, il supplente rimarrà in servizio anche per gli scrutini ed eventuali esami di terza media.

Scrutini ed esami al docente interno

Il supplente che arrivi con contratto fino al termine delle lezioni **non potrà essere sostituito per tali adempimenti dal personale interno alla scuola.**

Il Dirigente non potrà quindi accampare scuse di nessun genere come quella di fare riferimento ad un ipotetico danno all'erario che si verrebbe a creare se il supplente con contratto fino al termine delle lezioni avesse dei contratti per il periodo necessario allo svolgimento degli scrutini e degli esami, **anche in presenza di titolari a disposizione della scuola o disponibili alla sostituzione dei colleghi assenti.**

Cosa prevede l'art. 37 del CCNL/2007

L'art. 37 del CCNL/2007 ("Rientro in servizio dei docenti dopo il 30 aprile") prevede che, qualora ricorrano le condizioni (e cioè rientro del titolare dopo il 30 aprile a seguito di assenza per 150 gg. o 90 nelle classi terminali) il supplente in servizio, per ragioni di continuità didattica, è "mantenuto in servizio per gli scrutini e le valutazioni finali" (per "valutazioni finali" si intendono gli esami).

Titolare assente per 150/90 gg. non rientra fisicamente a disposizione a scuola

La norma va applicata sia nel caso di rientro del titolare assente dopo il 30 aprile (il titolare rientra "fisicamente" a disposizione della scuola dopo il 30 aprile), sia nel caso di "mancato rientro" (il titolare totalizza il numero di giorni previsto, 150 o 90, continuando però la sua assenza fino al termine delle lezioni, senza rientrare fisicamente a disposizione).

A quale ordine di scuola si applica

L'articolo non fa alcuna differenza tra ordini di scuola, pertanto la norma va applicata anche ai supplenti della scuola Primaria e dell'Infanzia:

Per esempio, la condizione dei 90 giorni di assenza si applicherà ad un titolare che insegna in una quinta classe di scuola primaria perché classe "terminale", anche se per tale ordine di scuola non sono previsti esami; oppure ad un titolare di scuola dell'Infanzia che ha totalizzato 150 giorni di assenza. Di conseguenza, i rispettivi supplenti, per continuità didattica, dovranno essere mantenuti in servizio per gli scrutini.

150/90 gg. di assenza del titolare e periodi di sospensione delle lezioni

A nulla rileva se tali periodi non sono coperti dall'assenza del titolare (c.d. rientri formali). La continuità dei 150/90 gg. è infatti interrotta solo dal rientro in classe del titolare (rientro effettivo) prima del 30 aprile.

Pertanto, è necessario precisare il carattere continuativo del periodo di assenza non può essere interrotto, qualora il titolare rientri in servizio (formalmente) durante i periodi di festività scolastica (vacanze di Natale e Pasqua).

Contratto per il supplente che rientra nell'art. 37

Un contratto di proroga con decorrenza dal giorno successivo a quello del "termine delle lezioni" fino all'ultimo giorno di scrutinio (indipendentemente se tra uno scrutinio e l'altro ci siano giorni in cui non vi sono impegni) o fino al termine delle operazioni di esami cui ha titolo a partecipare il supplente (esami se diversi da quelli di maturità).

Esempio:

Ipotizzando che la scuola finisca il 7 giugno e gli scrutini siano fissati il 11 e il 13 giugno, Il contratto, originariamente stipulato fino al 7 giugno dovrà essere prorogato, senza nessuna interruzione, dall'8 giugno fino al 13 giugno (comprensivo di sabato e domenica).

ATTENZIONE!

Se il docente insegna in una terza media, il contratto dovrà essere prorogato dall'8 giugno e sempre senza nessuna interruzione fino all'ultimo giorno di insediamento della Commissione per lo svolgimento degli esami (es. 28 giugno).

Contratto per il supplente che non rientra nell'art. 37

Al supplente che arriva al termine delle lezioni ma non rientra nell'art. 37 dovrà essere predisposto uno specifico contratto per i giorni strettamente necessari per gli scrutini ed esami. In questo caso non dovrà quindi essere predisposta una proroga contrattuale.

Per rimanere nell'esempio citato in precedenza: il docente che non rientra nell'art. 37 avrà un contratto solo per il 11 e il 13 giugno (con esclusione dei giorni intermedi) e poi un altro contratto per il periodo di esami a partire dal giorno di insediamento della Commissione e fino all'ultimo giorno d'esami (unico contratto).

Contratto fino al termine delle lezioni ed Esami di II grado

Per ciò che riguarda gli Esami di Stato del II grado abbiamo due casi che si possono verificare:

1. Al personale con contratto di supplenza temporanea con servizio effettivamente svolto sino al termine delle lezioni, esclusivamente nel caso in cui sia nominato quale commissario interno nella medesima scuola, compete l'attribuzione di un nuovo contratto, per un numero di ore di insegnamento pari a quello del contratto precedente, con decorrenza dal giorno della seduta preliminare della commissione e termine nel giorno conclusivo della sessione d'esame; i relativi oneri della retribuzione contrattuale sono a carico dell'istituzione scolastica sede degli esami.
2. Quando invece la designazione e partecipazione quale componente di commissione riguardi docenti che abbiano nell'anno scolastico in corso lo status di supplente temporaneo o docenti semplicemente inclusi nelle graduatorie di reclutamento, tali posizioni sono da considerarsi assimilate a quelle del personale estraneo all'Amministrazione e a tali docenti competono

esclusivamente i compensi onnicomprensivi connessi all'espletamento degli esami di stato, con esclusione di specifica stipula contrattuale e relativo trattamento retributivo.

Contratto al 30 giugno ed Esami di II grado

Sia se nominato in base alle graduatorie permanenti, sia se nominato in base alle graduatorie di istituto compete la proroga del relativo contratto, ovvero di più contratti sino al termine delle attività didattiche di cui sia contemporaneamente destinatario, fino al giorno conclusivo della rispettiva sessione di esami, secondo la clausola espressamente prevista nel relativo modello contrattuale.

La proroga dei contratti in questione viene disposta, dalle scuole stipulatrici dei relativi contratti, anche se la sede d'esame del supplente interessato riguardi scuola differente da quella o da quelle ove ha prestato servizio.

Le predette scuole daranno tempestiva comunicazione alla competente Ragioneria provinciale delle proroghe contrattuali in esame, corredandola con la dichiarazione del presidente della commissione in ordine alla effettiva partecipazione alla sessione d'esame.

CAPITOLO XIV

FERIE, MALATTIA, PERMESSI

Ferie

Sono calcolate in **proporzione al servizio prestato**, e sono fruite, su richiesta del dipendente, nei periodi di interruzione dell'attività didattica e/o sospensione delle lezioni, durante il rapporto di impiego.

Esempio: personale con meno di 3 anni di servizio che ha prestato 82 giorni di supplenza: 7 gg. di ferie ($82:360 = x:30$).

Per il **personale assunto per supplenza breve o fino al 30/6** la monetizzazione delle ferie avviene nella misura data dai giorni di ferie spettanti detratti quelli di sospensione delle lezioni compresi nel periodo contrattuale (legge n. 228/2012 e dichiarazione congiunta n. 1 CCNL 2016-18).

Permessi retribuiti

- ⇒ **matrimonio:** 15 giorni continuativi (spettano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile);
- ⇒ **lutti** per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, del convivente o di soggetto componente la famiglia anagrafica e di affini di primo grado: 3 giorni di permesso per evento;

Permessi non retribuiti

- ⇒ **per motivi personali o familiari:** 6 giorni di permesso;
- ⇒ **per concorsi o esami**, compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio: 8 giorni di permesso.

La fruizione dei permessi non retribuiti interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

Malattia

- ⇒ Il personale assunto per **l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche** (anche se nominato dal dirigente scolastico) ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di **9 mesi in un triennio scolastico**.

In **ciascun anno scolastico** la retribuzione viene corrisposta:

- per intero nel primo mese di assenza;
 - al 50% nel secondo e terzo mese (senza interruzione dell'anzianità di servizio);
 - per il restante periodo: conservazione del posto senza assegni e con interruzione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
- ⇒ Il personale assunto dal dirigente per **supplenze temporanee** ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a **30 giorni all'anno, con retribuzione al 50%**, nei limiti della durata del rapporto di lavoro (senza interruzione dell'anzianità di servizio).

⇒ Per tutto il personale in servizio:

In caso di **gravi patologie**, le giornate di assenza per ricovero in ospedale o in day hospital, per sottoporsi a terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti e per le conseguenze certificate delle terapie stesse:

- sono escluse dal computo delle assenze;
- vengono retribuite per intero;
- non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio.

In caso di **infortunio sul lavoro o malattia dovuta a causa di servizio**, con la validità della nomina in costanza di detta patologia, valgono le stesse disposizioni previste per il personale assunto a tempo indeterminato.

CAPITOLO XV

CASI PARTICOLARI

Docente in congedo di maternità o in interdizione dal lavoro per gravi complicanze della gestazione

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 di conseguenza.

Accettazione della nomina

Il **TAR Puglia n. 150 del 7.6.1986** ha sentenziato che non è legittimo escludere dall'assunzione una lavoratrice madre utilmente collocata in graduatoria neppure nel caso in cui, trattandosi di rapporto a termine, questo si esaurisce all'interno del periodo di astensione obbligatoria.

Come confermato anche dall'ARAN, tali principi sono direttamente applicabili anche nel nuovo sistema privatistico, per cui la scuola 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 astensione obbligatoria dal lavoro per maternità.

Pertanto, una volta interpellata, **la supplente potrà accettare la nomina comunicando alla scuola il suo status e inviando ovviamente il certificato del ginecologo da cui si evince la data presunta del parto e il mese di gravidanza.**

Se, invece, ha già partorito e si trova nei tre mesi post partum invierà il certificato attestante il parto avvenuto.

Assunzione in servizio

Il congedo di maternità è assolutamente inderogabile, conseguentemente l'instaurazione del rapporto deve intendersi realizzata con l'accettazione della nomina e non con l'inizio della effettiva prestazione del servizio (quest'ultimo potrà infatti avvenire solo a congedo terminato).

Così come precisato dal **CdS n. 5095 del 4.9.2006** il trattamento giuridico ed economico per maternità spetta anche qualora la lavoratrice madre, per motivi oggettivi connessi alla gravidanza, non possa prendere servizio essendo sufficiente a tal fine fare riferimento al provvedimento di nomina.

Ai fini dell'accettazione della nomina senza assunzione in servizio non vi è differenza se la supplente si trova in interdizione per gravidanza a rischio o in congedo obbligatorio

Il periodo di interdizione al lavoro per gravidanza a rischio, infatti, ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 151/2001, deve essere equiparato, a tutti gli effetti, a quello di astensione obbligatoria per parto; detto periodo infatti, rientra tra i "congedi di maternità" di cui al capo III del citato D.Lgs. n. 151 i quali vengono espressamente tutelati, anche nei confronti del personale a tempo determinato, dall'art. 24 dello stesso decreto.

Supplenza e infortunio sul lavoro

L'art. 20 del CCNL/2007 dispone:

"1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, non si computa ai fini del limite massimo del diritto alla conservazione del posto il periodo di malattia necessario affinché il dipendente giunga a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 17, comma 8, let. a).

Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione per tutto il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 17, commi 1, 2 e 3.

*Le disposizioni di cui al presente articolo **sono dirette alla generalità del personale della scuola e pertanto si applicano anche ai dipendenti con contratto a tempo determinato, nei limiti di durata della nomina, e anche a valere su eventuale ulteriore nomina conferita in costanza delle patologie di cui sopra**".*

Pertanto, i docenti a tempo determinato possono accettare nuove nomine e avere il riconoscimento giuridico ed economico della supplenza, se tali nomine sono conferite **in costanza di patologia**.

Ciò che rileva ai fini della possibilità di accettare la supplenza in costanza di patologia è che l'infortunio sia iniziato e quindi stato riconosciuto in una precedente supplenza e che perduri al momento della nuova nomina.

Di conseguenza al docente a cui è stato riconosciuto un infortunio in una precedente supplenza temporanea e che è ancora in periodo di malattia fino a completa guarigione clinica (il precedente contratto ha però avuto termine), deve essere riconosciuto il diritto alla proroga della supplenza o una nuova supplenza che, ai sensi dell'art. 20 sopra citato, avrà piena validità giuridica ed economica, fruendo delle disposizioni relative a chi è oggetto di infortunio, cioè anche all'intera retribuzione fino a completa guarigione clinica (ovviamente nei limiti di durata della nomina).

Proroga e conferma della supplenza al docente in effettivo servizio

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 precipui 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.

ESEMPIO

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.

Proroga o conferma della supplenza anche quando cambia la tipologia di assenza del titolare

Una domanda molto frequente 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 riscorrere 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.

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"

Esempio – proroga supplenza

Docente assente per malattia (o altro tipo di congedo che si configura come "assenza temporanea") dal lunedì al sabato e poi nuovamente assente dal lunedì successivo per congedo parentale (o altro tipo di congedo che si configuri come "assenza temporanea").

Anche se cambia la tipologia dell'assenza, es. da malattia a congedo parentale, 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).

Esempio – conferma della supplenza

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" supponiamo quindi dal 7 gennaio.

Anche in questo caso, nonostante il cambio della tipologia di assenza del titolare (da malattia a congedo parentale), 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).