

GESTIONE DELLE SUPPLENZE DOCENTI – PROCEDURA

NORMATIVA. D. L. 29 ottobre 2019, n. 126, recante “Misure di straordinaria necessità ed urgenza in materia di reclutamento del personale scolastico e degli enti di ricerca e di abilitazione dei docenti”, convertito, con modificazioni, dalla L. 20 dicembre 2019, n. 159 e, in particolare, l’art. 1- quater, recante “Disposizioni urgenti in materia di supplenze”, che introduce modificazioni all’art. 4 della L. 3 maggio 1999, n. 124, e all’art. 1, c. 107, della L. 13 luglio 2015, n. 107, volte all’introduzione di graduatorie provinciali per l’assegnazione di contratti a tempo determinato su posti di supplenza annuale o sino al termine del servizio. D. L. 8 aprile 2020, n. 22, recante “Misure urgenti sulla regolare conclusione e l’ordinato avvio dell’anno scolastico e sullo svolgimento degli esami di Stato nonché in materia di procedure concorsuali e di abilitazione e per la continuità della gestione accademica”, convertito, con modificazioni, dalla L. 06 giugno 2020, n. 41 e, in particolare, l’art. 2, c. 4-ter. OM n. 60 del 10 luglio 2020 “Procedure di istituzione delle graduatorie provinciali e di istituto di cui all’art. 4, c. 6 bis e 6 ter, della L. 3 maggio 1999, n. 124 e di conferimento delle relative supplenze per il personale docente ed educativo” e, in particolare, l’art. 8, c. 5, che prevede la possibilità di delegare a scuole polo la valutazione delle istanze di inserimento nelle GPS per specifiche classi di concorso. In base alla suddetta OM, ci sarà una procedura tutta nuova di istituzione delle graduatorie provinciali, l’altra di conferimento delle supplenze. La suddetta ordinanza si suddivide in 16 articoli e si riferisce al Regolamento delle supplenze per gli anni 2020/2021, 2021/2022. Regolamento supplenze docenti DM 13 giugno 2007 n. 131 (contiene le indicazioni generali e le procedure da utilizzare nell’attribuzione delle supplenze); Graduatorie di Circolo e di Istituto triennio 2017-2020 D.M. 1° giugno 2017, n. 374 (contiene indicazioni specifiche per il rinnovo delle graduatorie per il triennio 2017-2020); D. L. 210/2016 (Milleproroghe: ha prorogato di un anno il termine per l’aggiornamento delle graduatorie a esaurimento – GAE; conseguentemente le prime fasce delle graduatorie di istituto saranno aggiornate a decorrere dall’a.s. 2019/2020; le graduatorie di seconda e terza fascia sono state regolarmente aggiornate per il triennio 2017-2020 con il dm 374/2017); integrano la normativa di base, una serie di articoli del CCNL che regolano situazioni particolari e le circolari che ogni anno il MIUR pubblica con indicazioni operative per l’a.s. di riferimento (nota MIUR 37856/2018; Nota 38905/2019); in particolare il rapporto di lavoro instaurato con il docente a tempo determinato è regolato dal CCNL. In base al decreto n. 126/2019 convertito con modificazioni nella L. 159 del 20 dicembre 2019 e al D. L. 22/20 convertito con modificazioni nella L. 41 del 6 giugno 2020, le supplenze saranno conferite attraverso:

- le graduatorie provinciali per le supplenze (GPS) oppure attraverso
- le Graduatorie di istituto.

SUPPLENZE ANNUALI E SUPPLENZE BREVI. Le supplenze annuali per la copertura delle cattedre e posti d’insegnamento, su posto comune o di sostegno, vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano presumibilmente tali per tutto l’anno scolastico e le supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche per la copertura di cattedre e posti d’insegnamento, su posto comune o di sostegno, non vacanti ma di fatto disponibili, resisi tali entro la data del 31 dicembre e fino al termine dell’anno scolastico e per le ore di insegnamento che non

concorrano a costituire cattedre o posti orario, saranno attribuite attingendo dai seguenti canali:

Supplenze annuali e temporanee fino al termine delle attività didattiche

- GAE;
- GPS;
- Graduatorie di istituto

Supplenze brevi (maternità, malattia, etc.).

- Graduatorie di Istituto

Le tipologie di supplenze sono le seguenti:

- fino al 31 agosto;
- fino al 30 giugno;
- temporanee (al massimo fino all'ultimo giorno di lezione).

Per l'attribuzione delle supplenze fino al 31 agosto e 30 giugno si utilizzano le GaE. Per i posti residui dalle GaE sarà possibile attingere dalle graduatorie provinciali per le supplenze (GPS). Per le supplenze temporanee, si utilizzeranno le graduatorie d'istituto e rimarranno di competenza delle singole scuole.

GRADUATORIE PROVINCIALI SUPPLENZE (GPS). Gli Uffici territoriali attingeranno dalle Graduatorie Provinciali Supplenze (GPS) solo dopo aver esaurito tutte le disponibilità presenti nelle Graduatorie ad Esaurimento (GAE) per la relativa classe di concorso. Le GPS saranno utilizzate per l'attribuzione delle supplenze al 31 agosto o 30 giugno, residue dopo lo scorrimento delle graduatorie ad esaurimento. Ogni docente potrà iscriversi alle GPS per una sola provincia, ma per più classi di concorso.

ISTRUZIONI SIDI PER VISUALIZZARE E SCARICARE LE GRADUATORIE PROVINCIALI DI SUPPLENZA.

- Effettuare la profilazione con le istruzioni allegate a parte.
- Aprire la home page del portale SIDI.
- Selezionare Reclutamento personale scuola.
- Scegliere la voce di menu Graduatorie provinciali di supplenza.
- Scegliere come profilo Scuola.
- Il menu a sinistra riporta la voce Graduatorie provinciali di supplenza.
- Espanderla (cliccando sopra al link).
- Scegliere la voce Visualizzazione graduatoria.
- Si entra nell'ambiente di ricerca.
- Scegliere come tipo di visualizzazione Graduatoria istituto.
- Selezionare con l'apposito menu a tendina la graduatoria della classe di concorso di interesse.
- Per effettuarne la pubblicazione legale è necessario nascondere i dati sensibili (lasciare solo Cognome e nome, posizione in graduatoria e punteggio).
- Selezionare la voce Excel per scaricare la graduatoria.

GRADUATORIE DI ISTITUTO. Saranno utilizzate dai DS per l'attribuzione delle supplenze temporanee. Ogni aspirante docente può scegliere al massimo 20 scuole. Le graduatorie di istituto, come sempre, saranno costituite da tre fasce:

- a) prima fascia, già aggiornata lo scorso anno in contemporanea alle GAE
- b) seconda fascia, in cui saranno inseriti i docenti in possesso di abilitazione specifica inseriti nella prima fascia delle GPS (graduatorie provinciali per le supplenze) (ex seconda fascia di istituto)

c) terza fascia, in cui saranno inseriti i docenti in possesso del titolo di studio inseriti nella seconda fascia delle GPS (ex terza fascia di istituto).

L'iscrizione nella seconda e/o terza fascia di istituto, ai fini del conferimento delle supplenze temporanee, è facoltativa e avviene con modalità telematica in contemporanea all'iscrizione nelle Graduatorie provinciali.

LE GRADUATORIE DI ISTITUTO PER LE SUPPLENZE TEMPORANEE SONO PUBBLICATE DAI DS DELLE SINGOLE SCUOLE. La pubblicazione delle Graduatorie per le supplenze anno scolastico 2020/21 è suddivisa in due parti. C'è la pubblicazione delle graduatorie provinciali (GPS) da parte degli Uffici Scolastici e c'è la pubblicazione delle graduatorie di istituto, che compete ai DS. I DS degli Istituti di ogni ordine e grado procederanno con apposito provvedimento alla pubblicazione delle graduatorie d'istituto di II e III fascia per quanto di rispettiva competenza, non appena saranno fornite dal Gestore del SIDI. Le graduatorie di istituto saranno suddivise in tre fasce:

- la prima fascia corrisponde all'attuale prima fascia di istituto (docenti abilitati inseriti in GaE)
- la seconda fascia è costituita dagli aspiranti presenti in GPS di prima fascia che hanno scelto nella stessa Provincia, fino a 20 istituzioni (abilitati non inseriti in GaE)
- la terza fascia è costituita dagli aspiranti presenti in GPS di seconda fascia che hanno scelto, nella stessa Provincia, fino a 20 scuole (non abilitati).

Le graduatorie di istituto di prima fascia corrispondono alle graduatorie di prima fascia già vigenti per il triennio 2019/22. I punteggi e le posizioni spettanti nelle graduatorie di istituto di seconda e terza fascia saranno invece determinati sulla base dei dati presentati per l'iscrizione nelle GPS.

LE SUPPLENZE TEMPORANEE. I docenti hanno potuto scegliere, nella stessa Provincia di inserimento, fino a 20 scuole per coprire le supplenze brevi e saltuarie (fino a venti scuole si intende per ogni classe di concorso, posto di insegnamento o posto di sostegno). Saranno comunque assegnate da graduatorie di istituto eventuali supplenze al 31 agosto e 30 giugno non assegnate da GaE e GPS per mancanza di aspiranti. Si tratta di quelle supplenze che servono per sostituire i docenti in malattia, gravidanza, aspettativa breve, ossia quelle situazioni contingenti che non è possibile prevedere ad inizio anno scolastico. Il contratto per supplenza temporanea può avere come durata massima fino all'ultimo giorno di lezione (data di solito diversa in ciascuna Regione). Le supplenze temporanee saranno assegnate dai DS, che scorreranno gli elenchi a disposizione.

GRADUATORIE PROVINCIALI E DI ISTITUTO E CANDIDATI DI CUI ALL'ART. 8 DELLA L. N. 68 DEL 1999 (CATEGORIE PROTETTE) ISCRITTI NELLE LISTE DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO. Nell'ordinanza n. 60/2020 pubblicata dal Ministero c'è un paragrafo che, se mal interpretato, rischia di creare confusione. Si tratta dell'art. 7 Istanze di partecipazione c. 4 lettera h): "i candidati interessati devono dichiarare di essere iscritti nelle liste del collocamento obbligatorio, di cui all'art. 8 della L. n. 68 del 1999, in quanto disoccupati alla scadenza dei termini per la presentazione della domanda. Coloro che non possono produrre il certificato di disoccupazione poiché occupato con contratto a tempo determinato alla data di scadenza della domanda, indicheranno la data e la procedura in cui hanno presentato in precedenza la certificazione richiesta". Per "candidati interessati" non

si intende tutti i docenti che vorranno iscriversi nelle GPS/graduatorie di istituto. Solo chi è inserito nel collocamento obbligatorio deve produrre la certificazione di disoccupazione. Nessun obbligo generalizzato di produrre la certificazione di disoccupazione. Solo i candidati di cui all'art. 8 della L. n. 68 del 1999 (cioè le categorie protette) devono dichiarare di essere iscritti nelle liste del collocamento obbligatorio, in quanto disoccupati alla scadenza dei termini per la presentazione della domanda. Coloro che non possono produrre il certificato di disoccupazione poiché occupati con contratto a tempo determinato alla data di scadenza della domanda, indicheranno la data e la procedura in cui hanno presentato in precedenza la certificazione richiesta. Le categorie protette previste sono:

- A Superstiti di vittime del dovere / invalidi o familiari degli invalidi o deceduti per azioni terroristiche
- B Invalido di guerra
- C Invalido civile di guerra
- D Invalido per servizio percentuale di invalidità superiore al 33%;
- E Invalido del lavoro o equiparati
- M Orfano o profugo o vedova di guerra, per servizio e per lavoro
- N Invalido civile grado superiore al 45%
- P Non vedente o sordomuto

Riserve di posti per le supplenze al 31 agosto e 30 giugno. Come indicato all'art. 12 c. 12 dell'OM. 60/2020, le riserve dei posti valgono per l'attribuzione delle supplenze al 31 agosto e 30 giugno da GaE e Graduatorie provinciali per le supplenze (GPS). Non valgono invece per l'attribuzione delle supplenze da graduatorie di istituto.

Quanti posti spettano alle categorie riservate. La definizione delle quote di riserva, ossia il numero di posti da destinare al personale che usufruisce della riserva ai sensi della medesima legge, si fa in base alla L. n. 68/99 e alla CM 248 del 7 novembre 2000 e si fa innanzitutto per le nomine in ruolo. Se residuano posti destinati alle categorie protette, si passa alle GaE e quindi alle GPS.

Nell'assegnazione delle supplenze il personale docente ed educativo iscritto nelle GaE e nelle GPS beneficiario della L. 68/99 ha diritto quindi alla riserva dei posti. Per le supplenze le istruzioni da seguire per il calcolo sono quelle impartite con l'allegato A istruzioni operative per le immissioni in ruolo. L'Ufficio Scolastico, attraverso gli appositi tabulati (alcuni li pubblicano, altri no) verificano che dopo le immissioni in ruolo 2020/21, le aliquote previste non siano sature (invalidi: 7%; Orfani e categorie equiparate -coniuge superstite deceduti per fatto di lavoro o a causa dell'aggravarsi delle infermità che hanno dato luogo a trattamento di rendita da infortunio sul lavoro, vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, di cui all'art. 1, c. 2 della L. n. 407/98: 1%). La verifica va effettuata distintamente per tipologia di personale e, per la scuola secondaria, per classi di concorso. Si calcolano quindi i posti da destinare ai riservisti, da effettuare soltanto sui posti ad orario intero, tenendo presente che a tali aspiranti (invalidi, orfani e categorie assimilate) va attribuito fino a un massimo del 50% dei posti disponibili.

In presenza di un solo posto non si procede alla nomina del riservista.

In caso di posti dispari l'unità eccedente va attribuita agli aspiranti inclusi in graduatoria non riservisti; la GAE deve essere considerata come unica graduatoria ai fini della copertura dei posti riservati ai beneficiari della L. 68/1999. Gli aspiranti riservisti hanno titolo alla nomina su posti interi, se disponibili; nel caso in cui

residuino solo posti ad orario ridotto, al riservista sarà conferito lo spezzone di maggior consistenza. Le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, di cui alla L. 407/98, equiparate agli orfani, hanno diritto alla precedenza assoluta nella scelta della sede, limitatamente ai posti da attribuire ai riservisti.

Ulteriori riserve operanti su assunzioni da GAE e da graduatorie provinciali. Ai sensi dell'art. 18, c. 6 del D. Lgs. 8 maggio 2001, n. 215, così come modificato dall'art. 11, c. 1 lett. c) del D. Lgs. 31 luglio 2003, n. 236 e del D. Lgs. 66/2010 artt. 678 c. 9, e 1014, il 30% dei posti messi a concorso è riservato ai volontari in ferma breve o in ferma prefissata di durata di cinque anni delle Forze armate, congedati senza demerito anche al termine o durante le eventuali rafferme contratte, nonché agli ufficiali di complemento in ferma biennale e agli ufficiali in ferma prefissata che hanno completato senza demerito la ferma contratta. Ai sensi dell'art. 678,-c. 9 -e dell'art. 1014, c. 4, del D. Lgs. 66/2010, la riserva per i volontari delle FF.AA. si applica a scorrimento della graduatoria.

GRADUATORIE PER LE SUPPLENZE SU SOSTEGNO. Per il sostegno sono previste due fasce.

- Prima fascia: comprende docenti in possesso del titolo di specializzazione su sostegno del relativo grado.
- Seconda fascia: docenti, privi del relativo titolo di specializzazione, che entro l'anno scolastico 2019/20 abbiano maturato tre annualità di insegnamento su sostegno nel relativo grado e siano in possesso dell'abilitazione o titolo di accesso alle GPS di II fascia.

E' prevista quindi la creazione di una fascia apposita per docenti con tre anni di servizio specifico su sostegno (tre anni di servizio su sostegno danno diritto alla precedenza, tre anni su posto comune no). Pertanto i docenti di seconda fascia, cioè i docenti che hanno lavorato per tre anni su sostegno nel relativo grado pur senza titolo di specializzazione potranno usufruire di una precedenza ai fini delle supplenze. Tale "privilegio" risponderebbe alla particolare natura dell'insegnamento su posto di sostegno che presuppone una preparazione specifica e non trova analogo corrispondente negli incarichi di supplenza su posto comune. L'abilitazione si acquisisce con lo specifico corso di specializzazione.

SUPPLENZE SU SOSTEGNO SENZA TITOLO DA GRADUATORIE INCROCIATE. Per le supplenze su sostegno, l'OM n. 60/2020 ha introdotto delle modifiche all'assegnazione dei contratti assegnati a docenti privi della relativa specializzazione, dalle cosiddette "graduatorie incrociate".

GPS sostegno II fascia. L'attribuzione delle supplenze su sostegno a docenti privi di specializzazione, individuati tramite l'incrocio delle graduatorie, è quella che ha portato alla costituzione della II fascia GPS sostegno, alla quale si accede con tre anni di servizio relativi al grado di scuola richiesto. Le supplenze sono conferite dai DS. Le supplenze da GPS sostegno vengono assegnate, se hanno termine 31 agosto o 30 giugno, dall'Ufficio scolastico scorrendo:

- elenchi aggiuntivi GaE
- prima fascia GPS sostegno
- seconda fascia GPS sostegno.

Esaurimento delle GPS e supplenze sostegno al 30 giugno o 31 agosto. In caso di esaurimento delle specifiche GPS, l'OM n. 60/2020 introduce una novità. Come indicato all'art. 12 c. 4 – 7 sarà l'Ufficio scolastico a procedere all'individuazione del

supplente privo di specializzazione da graduatoria incrociata. Si procederà attraverso lo scorrimento delle GaE se ancora esistenti e con aspiranti, per poi passare in subordine alle GPS del relativo grado, sulla base della migliore collocazione di fascia col relativo miglior punteggio. Quindi:

- GaE
- GPS posto comune del relativo grado, individuando la migliore collocazione di fascia con il relativo miglior punteggio

Supplenze temporanee di sostegno. Il punto di riferimento è il c. 18 dell'art. 13 dell'OM 60. In riferimento alle supplenze temporanee, si scorreranno le graduatorie d'Istituto seguendo il seguente ordine:

- aspiranti con titolo di specializzazione sullo specifico grado collocati negli elenchi aggiuntivi della prima fascia delle graduatorie di istituto;
- aspiranti inseriti nella seconda fascia delle specifiche graduatorie di istituto per i posti di sostegno;
- aspiranti inseriti nella terza fascia delle specifiche graduatorie di istituto per i posti di sostegno;
- aspiranti inseriti negli elenchi aggiuntivi di prima fascia costituiti in conformità a quanto previsto all'art. 12 c. 5 e in subordine nelle specifiche graduatorie di istituto di seconda e terza fascia per i posti di sostegno delle scuole viciniori, sino all'intera provincia, secondo l'ordine di cui alle lettere a), b) e c);
- aspiranti collocati nelle graduatorie di istituto di prima, seconda e terza fascia nell'ordine e secondo i criteri di cui all'art. 12, c. 7, riferito alla migliore collocazione di fascia con il relativo miglior punteggio.

Nel caso di esaurimento della graduatoria di istituto, il DS provvede al conferimento della supplenza utilizzando le graduatorie di altri istituti della Provincia secondo il criterio di viciniorietà reso a tale fine disponibile dal sistema informativo.

Nel caso di irreperibilità del docente da tutte le graduatorie sarà possibile ricorrere alle MAD. Secondo quanto stabilito nella circolare MI del 5 settembre 2020, il DS potrà prendere in considerazione esclusivamente la MAD di docente non inserito in alcuna graduatoria e che abbia presentato istanza in una sola provincia.

CONVOCAZIONI E CONFERIMENTO DELLE SUPPLENZE ANNUALI E SINO AL TERMINE DELLE ATTIVITÀ DIDATTICHE. Art.2 c. 7: l'individuazione del destinatario della supplenza è operata dal dirigente dell'amministrazione scolastica territorialmente competente nel caso di utilizzazione delle GAE e delle GPS e dal DS nel caso di utilizzazione delle graduatorie di istituto.

COMPLETAMENTO ORARIO. Ai docenti assegnatari di cattedre ad orario non completo, è data la possibilità di completare l'orario esclusivamente nell'ambito della Provincia di inserimento, fino al raggiungimento dell'orario obbligatorio di insegnamento previsto per il corrispondente personale di ruolo, tramite altre supplenze correlate ai posti a orario non intero. 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.

MAD – MESSE A DISPOSIZIONE. Per l'assegnazione delle supplenze residue, i DS utilizzeranno le MAD - domande di messa a disposizione. Queste sono richieste presentate individualmente da ogni docente alle singole istituzioni. Le MAD possono essere inviate o compilando gli specifici moduli che ogni singola istituzione scolastica pubblica sul proprio sito istituzionale o via PEC o via mail ordinaria.

QUANDO SI PUÒ LASCIARE UNA SUPPLENZA PER ACCETTARNE UN'ALTRA. Il MI ha fornito un chiarimento su alcuni passaggi dell'OM n. 60/2020 con cui si disciplinano le nuove regole per il conferimento degli incarichi a tempo determinato. Il MI richiama l'art. 2 c. 4 dell'OM 60/2020, per cui le supplenze possono essere:

- a) supplenze al 31 agosto
- b) supplenze al 30 giugno
- c) supplenze temporanee per esigenze diverse rispetto ai due casi a) e b)

Il MI richiama l'art. 14 c. 2: "Il personale in servizio per supplenza conferita sulla base delle graduatorie di istituto ha comunque facoltà di lasciare tale supplenza per accettare una supplenza ai sensi dell'art. 2, c. 4, lettere a) e b)". Quindi si può lasciare supplenza conferita da graduatorie di istituto per supplenza conferita su posti vacanti o solo disponibili entro il 31 dicembre, al 30 giugno o 31 agosto. Tali supplenze, lo ricordiamo, vengono conferite da GaE o GPS. In caso di incapienza o di esaurimento di GaE e GPS tali posti sono attribuiti da graduatorie di istituto.

Il docente che sia in servizio su una supplenza fino al termine delle lezioni, conferita sulla base delle graduatorie d'istituto, può lasciarla per accettare una supplenza al 30 giugno o 31 agosto (art. 12 c. 11 dell'O.M. 60/2020).

Poiché le supplenze brevi sono sempre conferite sulla base delle graduatorie d'istituto ne deriva che è sempre consentito lasciare una supplenza breve per una supplenza annuale (31 agosto) o fino al termine delle attività didattiche (30 giugno). Inoltre, è consentito anche lasciare una supplenza al 30 giugno o 31 agosto se questa è stata conferita dalle graduatorie d'istituto per accettare altra supplenza sempre al 30 giugno o 31 agosto (per lo stesso o altro insegnamento). Si ricordi infatti, che in casi residuali, in caso di esaurimento o incapienza delle GAE e delle GPS, le supplenze al 30 giugno o al 31 agosto possono essere conferite anche mediante le graduatorie d'istituto (art. 2 c. 5 O.M. 60/2020).

Non è invece mai possibile abbandonare una supplenza da GAE o da GPS al 30 giugno o al 31 agosto, che sia posto comune o di sostegno, per altra supplenza da GAE\GPS o Graduatorie d'Istituto, indipendentemente dalla durata, 30 giugno, 31 agosto, e dalla tipologia di posto, comune o di sostegno. Quanto detto si applica anche nel caso in cui il docente sia in servizio per una supplenza a orario ridotto.

L'unica eccezione è prevista dall'art. 12 c. 11 dell'O.M. 60/2020. Durante il periodo occorrente per il completamento delle operazioni ed esclusivamente prima della stipula dei relativi contratti, è ammessa la rinuncia ad una proposta di assunzione per supplenza temporanea sino al termine delle attività didattiche (30 giugno) per l'accettazione successiva di supplenza annuale (31 agosto) per il medesimo o diverso insegnamento. Sulla base di tale norma, sarà possibile lasciare una supplenza al 30 giugno per prenderne una al 31 agosto solamente se non c'è ancora stata la stipula del contratto o la relativa presa di servizio.

Diversamente dalla previgente normativa non è più consentito lasciare una supplenza breve per una supplenza fino al termine delle lezioni (es: 8\10 giugno). Il suddetto art. 12 c. 11 dell'O.M. 60/2020 infatti consente di lasciare una supplenza breve solo per una supplenza al 30 giugno o al 31 agosto.

NON E' POSSIBILE LASCIARE UNA SUPPLENZA BREVE PER UN'ALTRA BREVE. Non è mai possibile lasciare una supplenza breve per un'altra supplenza breve nemmeno quando la prima supplenza è a orario ridotto mentre la seconda è a

orario intero, fermo restando il diritto al completamento, nei limiti stabiliti dalla normativa. Esempio:

1) Il docente con supplenza temporanea per n. 18 ore fino al 15 novembre non può lasciarla per un'altra temporanea fino al 15 gennaio per n. 18 ore.

2) Il docente con supplenza temporanea per n. 8 ore fino al 15 novembre non può lasciarla per un'altra temporanea fino al 20 gennaio per n. 18 ore. È fatto salvo però il diritto al completamento del supplente nei limiti e alle condizioni previste.

DOCENTE CHE RIENTRA IN SERVIZIO DOPO IL 30 DI APRILE. Chiarimenti sulle questioni relative al rientro in servizio dopo il 30 aprile dei docenti assenti per almeno 150 giorni continuativi, in particolar modo in relazione al rapporto di lavoro del docente supplente del titolare. Per ragioni di continuità didattica, intesa come principio di salvaguardia dell'effettività del diritto all'istruzione di alunni e studenti che sarebbe pregiudicato dal ricambio dei docenti, l'art. 37 del CCNL 2006 disciplina il caso del docente assente per un lungo periodo continuativo che rientri in servizio dopo la data del 30 aprile. L'art. 37 stabilisce che: "Al fine di garantire la continuità didattica, il personale docente che sia stato assente, con diritto alla conservazione del posto, per un periodo non inferiore a centocinquanta giorni continuativi nell'anno scolastico, ivi compresi i periodi di sospensione dell'attività didattica, e rientri in servizio dopo il 30 aprile, è impiegato nella scuola sede di servizio in supplenze o nello svolgimento di interventi didattici ed educativi integrativi e di altri compiti connessi con il funzionamento della scuola medesima. Per le medesime ragioni di continuità didattica il supplente del titolare che rientra dopo il 30 aprile è mantenuto in servizio per gli scrutini e le valutazioni finali. Il predetto periodo di centocinquanta giorni è ridotto a novanta nel caso di docenti delle classi terminali."

La continuità dell'assenza. La norma richiede quale requisito imprescindibile la continuità dell'assenza del titolare: il periodo o i periodi di assenza non devono essere interrotti dal rientro in servizio effettivo del docente.

Attenzione: si considera interruttivo della continuità anche il rientro in servizio e/o in disponibilità anche di un solo giorno. Facciamo un esempio: se il docente non copre con assenza il periodo del 5-6 gennaio, pur in assenza di attività didattica in quanto trattasi di giornata prefestiva e festiva, la continuità dell'assenza viene pregiudicata. Pertanto il conteggio dei 150 giorni ripartirà da capo.

Il calcolo delle giornate di assenza. Il calcolo dei 150 giorni (si riducono a 90 per le classi terminali dei cicli di studio: terzo anno di scuola secondaria di I grado e quinto anno di scuola secondaria di II grado) deve prendere in considerazione tutte le tipologie di assenza previste da leggi, regolamenti e CCNL: malattia, permessi, congedi, aspettative, ferie, ecc. Il calcolo si effettuerà a ritroso, a partire dal giorno di rientro in servizio, indipendentemente dalla tempistica normativa del 30 aprile: quest'ultima serve solo come limite a partire dal quale si applica quanto previsto dall'art.37. In proposito si segnala l'Orientamento applicativo dell'ARAN SCU_101 dell'11 ottobre 2016, che qui si riporta integralmente: "dalla dizione letterale della norma (l'art.37) si evince chiaramente che i periodi di sospensione dell'attività didattica rientrano nel computo dell'assenza continuativa del docente, e che l'inclusione di tali periodi nella norma ha lo scopo di garantire la continuità didattica. Per la valutazione dei giorni di sospensione delle lezioni ai fini della loro esclusione dal computo, è essenziale l'effettiva ripresa dell'attività lavorativa del dipendente".

Il contratto di lavoro del supplente. Il contratto di lavoro, in origine avente un termine di scadenza fissato con l'assenza del titolare, dovrà essere prorogato fino agli scrutini e le valutazioni finali, senza alcuno stacco contrattuale. Sarà onere del DS, per il tramite della segreteria scolastica, procedere al calcolo dei giorni di assenza e, di conseguenza, effettuare la proroga contrattuale.

Assenza del personale a tempo determinato. La disciplina dell'art. 37 si applica anche al personale docente con contratto a tempo determinato fino al:

- 8 giugno;
- 30 giugno;
- 31 agosto.

E' bene fare attenzione ai limiti delle assenze previste per il personale a tempo determinato (ridotto periodo di comporta per malattia, al calcolo delle ferie, ecc.)

Precisazioni sul servizio prestato in concomitanza in classi terminali e non. Ove il docente titolare abbia un orario settimanale articolato su diverse classi, terminali e non, visto il diverso numero di giorni di assenza (150 e 90) necessari previsto dall'art.37, si dovrà eseguire il calcolo per ciascuna classe.

Pertanto, ove maturi almeno 90 giorni di assenza continuativa per le classi terminali, scatterà la proroga al supplente. Ne serviranno 150 per le classi non terminali: ove non fossero maturate, al rientro in servizio non si applicherà l'art.37 per tali classi.

È dunque pacifico che si possano verificare "sfasamenti" per cui il docente titolare riprenda servizio effettivo nella classe non terminale, mentre il contratto del supplente venga prorogato per le ore di insegnamento nelle classi terminali per garantirne l'esigenza preminente di continuità didattica.

ABOLIZIONE DIVIETO SUPPLENZE OLTRE 36 MESI. Con la L. 96/2018 (art. 4-bis) è stato abolito il c. 131 della L. 107/2015, che vietava di stipulare contratti di lavoro a tempo determinato, oltre 36 mesi anche non continuativi, con il personale docente e ATA, per la copertura di posti vacanti e disponibili.

SUPPLENZE PARI O INFERIORI ALLE 6 ORE SETTIMANALI - DOCENTI DI RUOLO ANCHE SENZA ABILITAZIONE PRECEDONO PRECARI CHE DEVONO COMPLETARE ORARIO. Il Regolamento delle Supplenze D.M. 131 del 13.06.2007 che per quasi 15 anni ha tutelato i diritti dei supplenti è stato integrato dalla modifica che l'OM. 60/2020 ha apportato al regolamento delle supplenze.

Cosa prevedeva il Regolamento delle supplenze. Art.1 c. 4 del Regolamento Supplenze D.M n. 131 del 13 giugno 2007. 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 c. 4 dell'art. 22 della L. 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.

Ordine di attribuzione degli spezzoni prima dell'OM n. 60. Fino allo scorso anno, terminate le operazioni di nomina dalle graduatorie ad esaurimento da parte degli UST o delle scuole polo, gli spezzoni pari o inferiori a 6 ore residuati, venivano restituiti ai DS delle singole scuole in cui si verificava la disponibilità, i quali attribuivano questi spezzoni secondo il seguente ordine:

1. Ai docenti con contratto a tempo determinato avente titolo al completamento dell'orario in servizio nella scuola medesima, forniti di specifica abilitazione per l'insegnamento di cui trattasi;

2. Ai docenti con contratto a tempo indeterminato in servizio nella scuola medesima, forniti di specifica abilitazione per l'insegnamento di cui trattasi;
3. Ai docenti con contratto a tempo determinato in servizio nella scuola medesima, forniti di specifica abilitazione per l'insegnamento di cui trattasi.
4. Solo dopo aver esaurito la terza fase, il DS ricorreva alle graduatorie di istituto, scorrendole a partire dalla I fascia.

Cosa prevede l'OM 60 del 10 luglio 2020 (art. 2 c. 3 dell'OM. 60). Nella scuola secondaria di primo e di secondo grado, in subordine a quanto previsto al c. 2, in applicazione dell'art. 22, c. 4, della L. 28 dicembre 2001, n. 448, il DS attribuisce, come ore aggiuntive oltre l'orario d'obbligo, fino a un orario complessivo massimo di ventiquattro ore settimanali, con il consenso degli interessati, le ore di insegnamento pari o inferiori a sei ore settimanali, che non concorrono a costituire cattedre o posti orario, ai docenti dell'organico dell'autonomia, in possesso di specifica abilitazione o specializzazione sul sostegno o, in subordine, del titolo di studio valido per l'insegnamento della disciplina.

Quale ripercussione potrà avere la modifica introdotta dall'OM 60. La modifica della L. finanziaria del 2001 e del c. 4 dell'art. 1 del Regolamento delle supplenze nella parte in cui si assegnano gli spezzoni pari inferiori alle 6 ore, fa esplicitamente riferimento al docente di ruolo non abilitato anziché al docente precario abilitato già in servizio presso quella istituzione scolastica, ai fini del completamento dell'orario.

Ovviamente ciò potrebbe comportare che il docente precario abilitato potrebbe perdere la possibilità di completare il suo orario, nel caso fosse in servizio per uno spezzone orario, ledendo il diritto al completamento, in quante le ore di cui avrebbe potuto usufruire saranno assegnate in prima istanza al docente di ruolo anche senza abilitazione. Questo riguarda solo il completamento orario nella scuola in cui è il docente è già in servizio.

Cosa prevede la L. 41/2020. Tale legge ha istituito le GPS ma non ha previsto una deroga alla legge finanziaria in relazione all'assegnazione degli spezzoni orari pari o inferiori alle 6 ore. E' dunque l'Amministrazione ad aver introdotto tale modifica nell'ordinanza sulle supplenze. Modifica che potrebbe comportare un danno per i docenti precari nel mettere in atto il completamento orario nella stessa scuola, che ad oggi è stato considerato un diritto e che continua ad essere previsto dalla legge finanziaria 2001.

SUPPLENZE GPS E ITP: LE SEGRETERIE SCOLASTICHE DEVONO VERIFICARE IL TITOLO DIPLOMA DI TECNICO SUPERIORE. Il MI ha pubblicato in data 11-09-2020 la Nota recante "Chiarimenti in merito all'O.M. n. 60 riguardo le attività di convalida delle Graduatorie provinciali per le supplenze e la produzione delle Graduatorie di istituto". Gli ambiti territoriali provinciali, le delegate scuole polo alla gestione delle GPS e gli istituti scolastici di prima supplenza, dovranno verificare che il Diploma di Istituto Tecnico Superiore rientri tra quelli rilasciati da determinate fondazioni ITS come da elenco sul sito INDIRE.

Gli allegati A/5 e A/6 delle tabelle di valutazione titoli allegare all'Ordinanza n. 60/2020 ufficialmente pubblicata dal MI il 13 luglio 2020, descrivono quali titoli di accesso devono possedere gli aspiranti docenti ITP per accedere alle graduatorie provinciali per le supplenze e le graduatorie di istituto per il biennio 2020/21 e 2021/22. Gli ITP con il diploma di istruzione secondaria di II grado accedono alle classi di concorso della tabella B del DPR 19/2016 e DM 259/2017.

ITP, Graduatorie provinciali prima fascia: titoli di accesso

- Titolo di abilitazione alla specifica classe di concorso secondo la normativa oppure
- Titolo di abilitazione conseguito all'estero valido come titolo di abilitazione nel Paese di origine e riconosciuto valido ai sensi del decreto legislativo 9 novembre 2007, n. 206, e riconducibile alla specifica classe di concorso (sulla base del punteggio conseguito).

ITP, Graduatorie provinciali seconda fascia: titoli di accesso

- Titolo di studio ed eventuali titoli aggiuntivi previsti dalla normativa vigente per la specifica classe di concorso oppure
- Titolo di studio conseguito all'estero riconosciuto equipollente, più uno dei seguenti requisiti:
 - 24 CFU/CFA acquisiti in forma curricolare, aggiuntiva o extra-curricolare nelle discipline antropo-psico-pedagogiche e nelle metodologie didattiche;
 - abilitazione specifica su altra classe di concorso o per altro grado;
 - precedente inserimento nella terza fascia delle graduatorie di istituto per la specifica classe di concorso (per precedente inserimento il MI intende il triennio 2017/20).

Attenzione! Non va confuso il Diploma di Istituto Tecnico Superiore con il Diploma di Istruzione Secondaria Superiore. L'istituzione scolastica dovrà procedere alla verifica del titolo di accesso e avrà cura di verificare immediatamente la corrispondenza del titolo dichiarato con quanto previsto al punto A delle tabelle allegate all'OM 60/2020 relativamente alle diverse graduatorie e con l'ordinamento vigente delle classi di concorso. In particolare, per le I fasce, andrà ulteriormente verificato che gli aspiranti abbiano inserito il titolo di abilitazione o il titolo di specializzazione sul sostegno previsto dalla normativa vigente.

Per le II fasce, va ulteriormente verificata la correttezza del titolo di studio e la sua completezza, con riferimento ai casi di conseguimento dei crediti formativi previsti per la relativa classe di concorso e dei titoli di cui all'art. 5, c. 1, lettera b), del D.lgs 59/17. Si raccomanda la massima attenzione relativamente alle graduatorie di II fascia sostegno, per le quali il requisito di accesso è aver svolto almeno tre anni di servizio sul sostegno sullo specifico grado: la mancanza del requisito determina il depennamento dalla relativa graduatoria. Nel caso di titoli di accesso non validi, il DS non sottoscrive il contratto ovvero lo rescinde e ne dà immediata comunicazione all'Ambito territoriale per il seguito di competenza.

Per quanto riguarda il Diploma ITS, va verificato il possesso del titolo rilasciato da uno degli Istituti presenti al link: <http://www.indire.it/progetto/its-istituti-tecnici-superiori/>. Tale verifica è stata indicata anche in fase di valutazione, tuttavia quanto dichiarato dagli aspiranti richiede un preciso controllo, per evitare ad esempio la valutazione del diploma di istruzione secondaria superiore.

Il Diploma di Istruzione Secondaria Superiore (congiunto ai 24 CFU) costituisce titolo di accesso alla specifica classe di concorso, II FASCIA ITP; vengono attribuiti 12 punti più 0,50 punti per ogni voto pari o superiore a 77/110 e ulteriori 4 punti se il titolo è stato conseguito con la lode. Il Diploma di Istituto Tecnico Superiore è un "altro titolo". Ciascun titolo vale 1,5 punti.

SUPPLENZE E DOCENTI DI RUOLO. I docenti di ruolo, iscritti o meno nelle GPS e/o nelle graduatorie di istituto, potranno essere interessati alle varie supplenze che possono essere loro attribuite nel corso dell'anno scolastico:

- supplenza su altra classe di concorso o grado di scuola, almeno al 30 giugno (art. 36)
- spezzoni pari o inferiori a 6 ore aggiuntive all'orario di cattedra (fino a 24 ore nella secondaria)
- posti residuati da GPS e graduatorie di istituto (circostanza ancora da chiarire)
- supplenze temporanee fino a 10 giorni.

CONFERIMENTO DELLA SUPPLENZA E COMUNICAZIONE DEI DATI AL SIDI. Le graduatorie di circolo e di istituto, in base all'attivazione di apposita procedura informatizzata, recano indicazioni che, al momento della loro consultazione da parte della scuola interessata, evidenziano la situazione aggiornata della posizione specifica di occupazione, ovvero di inoccupazione da parte degli aspiranti inclusi nella graduatoria medesima, in modo che siano interpellati esclusivamente gli aspiranti che si trovino nelle condizioni di accettare, anche parzialmente ai fini del completamento di orario, la tipologia di supplenza offerta. Ai fini del tempestivo aggiornamento dei dati indispensabili per il regolare funzionamento della procedura informatizzata in questione, le scuole comunicano al SIDI le notizie richieste il giorno stesso della stipula del contratto e dell'assunzione in servizio del supplente.

COMUNICAZIONI AL CENTRO PER L'IMPIEGO. Obbligo di comunicazione telematica ai Servizi per l'impiego: in caso di assunzione, di proroga, di trasformazione e di cessazione è obbligatoria la comunicazione telematica alla Direzione Territoriale del Lavoro. "Entro il 20° giorno del mese successivo alla data di assunzione, di proroga, di trasformazione e di cessazione" (L.182/2010). La trasmissione telematica avviene attraverso i servizi della DTL stessa.

CONVALIDA DELLE ASSUNZIONI E CONTROLLO DI EVENTUALI SITUAZIONI DI INCOMPATIBILITA'. Ulteriori adempimenti per i supplenti annuali e fino al termine delle attività:

- dematerializzazione dei contratti e trasmissione telematica
- convalida delle assunzioni a t. d. da parte del DS (mediante password SIDI).

Il dipendente deve comunicare eventuali situazioni di incompatibilità. VEDI PROCEDURA "INCOMPATIBILITÀ E PERSONALE SCOLASTICO".

CONVALIDA SERVIZIO SUPPLENTI TEMPORANEI. E' necessario registrare i contratti al SIDI che in tal modo verifica il fabbisogno delle scuole e carica i POS gestiti dal MEF tramite cedolino unico. Per poter effettuare il pagamento, è necessario attestare ogni mese al SIDI il servizio che il DS deve convalidare.

REGISTRAZIONE DELLE RINUNCE, DEGLI ABBANDONI E DELLE MANCATE PRESE DI SERVIZIO. Devono essere comunicate al SIDI le rinunce, le mancate prese di servizio e gli abbandoni, ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste.

ESITO NEGATIVO DI UNA PROPOSTA DI ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO. L'esito negativo di una proposta di assunzione a tempo determinato comporta il prodursi di determinati effetti.

Per le supplenze conferite sulla base delle GAE:

la rinuncia ad una proposta di assunzione o l'assenza alla convocazione comportano la perdita della possibilità di conseguire supplenze sulla base delle GAE per il medesimo insegnamento

la mancata assunzione di servizio dopo l'accettazione, comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze, sia sulla base delle GAE che di quelle di circolo e di istituto, per il medesimo insegnamento;

l'abbandono del servizio comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze, sia sulla base delle GAE che di quelle di circolo e d'istituto, per tutte le graduatorie di insegnamento.

Per le supplenze conferite sulla base delle graduatorie di circolo e di istituto:

la rinuncia ad una proposta contrattuale o alla sua proroga o conferma ripetuta per due volte nella medesima scuola comporta, esclusivamente per gli aspiranti inoccupati al momento dell'offerta di supplenza, la collocazione in coda alla relativa graduatoria di terza fascia

la mancata assunzione in servizio dopo l'accettazione comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze per il medesimo insegnamento in tutte le scuole in cui si è inclusi nelle relative graduatorie

l'abbandono del servizio comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze, conferite sulla base delle GC e GI, per tutte le graduatorie di insegnamento.

Per le supplenze brevi sino a 10 giorni nella scuola dell'infanzia e primaria

la mancata accettazione di una proposta di assunzione comporta la cancellazione, relativamente alla scuola interessata, dall'elenco di coloro che devono essere interpellati con priorità. Tale sanzione si applica solo agli aspiranti che abbiano richiesto l'attribuzione di tali tipologie di supplenze e che, all'atto dell'interpello, risultino non titolari di altro rapporto di supplenza; per gli aspiranti parzialmente occupati aventi titolo al completamento, la rinuncia non dà luogo ad alcuna sanzione; la mancata assunzione dopo l'accettazione comporta la medesima sanzione; l'abbandono comporta la medesima sanzione di cui al punto precedente.

Sono, comunque, fatte salve le seguenti prescrizioni:

il personale ha facoltà, nel periodo dell'anno scolastico che va fino al 30 di aprile, di risolvere anticipatamente il proprio rapporto di lavoro per accettarne un altro di durata sino al termine delle lezioni od oltre;

il personale in servizio per supplenza conferita sulla base delle GI ha comunque facoltà di lasciare tale supplenza per accettarne altra attribuita sulla base delle GAE.

Le sanzioni precedentemente citate non si applicano ove i previsti comportamenti siano dovuti a giustificati motivi suffragati da obiettiva documentazione da far pervenire alla scuola. E' necessario dunque procedere con una richiesta formale di giustificazione, in assenza della quale si applica la sanzione prevista.

Quindi, oltre a poter lasciare una supplenza al 30 giugno per una al 31 agosto, è anche 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 vi fossero cattedre o posti interi. È fatta salva comunque la possibilità del completamento orario.

Sono applicabili le sanzioni previste dal nuovo regolamento delle supplenze. In particolare, per la mancata accettazione di una nomina si sarà semplicemente esclusi da eventuali nuove convocazioni per quella disciplina in quella Provincia mentre si potranno ottenere supplenze per altre discipline o dalle graduatorie d'istituto. Per la mancata presa di servizio, dopo aver accettato una nomina, è

prevista la cancellazione per quell'anno, dalla graduatoria Provinciale a da quelle d'istituto per quella specifica disciplina.

SCUOLA PRIMARIA. I posti, gli spezzoni orario e i part-time devono essere integrati con le ore di programmazione da inserire nei contratti individuali di lavoro. Fino a 11 ore si aggiunge un'ora di programmazione, oltre le 11 ore si aggiungono 2 ore.

PROROGA E SUPPLENZA SU UN POSTO CHE DIVENTA SUCCESSIVAMENTE DISPONIBILE. Un caso molto comune è quando su una 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 a seconda di quando avviene la vacanza del posto, se prima o dopo il 31/12.

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 (anche con più proroghe). Il titolare, dopo il 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 c. 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.

TERMINE DELL'ASSENZA IL GIORNO PRIMA DELLE FESTIVITA' E NUOVO CONTRATTO (CONFERMA) PER IL SUPPLENTE GIÀ IN SERVIZIO. Nel caso ci trovassimo in un periodo di sospensione delle lezioni si applica il c. 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 21 dicembre o comunque ultimo giorno prima della sospensione delle lezioni (non importa se il contratto fino al 21 dicembre abbia avuto delle proroghe o sia stato unico. Supponiamo che l'ultimo certificato riporti come data il 21 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 il 7 gennaio, data della ripresa delle lezioni (ma anche una data antecedente al 7 purché sia in questo caso compresa tra l'1 e il 7 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 proposto un nuovo contratto, ai sensi dell'art. 7 c. 5 sopra citato, direttamente fino al termine delle lezioni. Il nuovo contratto 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 riscorrere la graduatoria d'istituto ma effettuare un nuovo contratto al supplente che era già in servizio fino al 22 dicembre. Il nuovo contratto avrà decorrenza 8 gennaio.

ATTENZIONE. Se i casi sopra citati avvenissero in una data anteriore al 31/12, il supplente non avrebbe diritto alla proroga/conferma (nuovo contratto)

della supplenza perché il posto disponibile sarebbe di competenza dell'ATP e non del DS e quindi il supplente già in servizio non potrebbe vantare nessun diritto alla continuità didattica.

PROROGA DELLA SUPPLENZA DA GRADUATORIE DI ISTITUTO E RIENTRO DEL TITOLARE DOPO IL 30 APRILE (art.37 CCNL). Al fine di garantire la continuità didattica, il personale docente che sia stato assente, con diritto alla conservazione del posto, per un periodo non inferiore a 150 giorni continuativi nell'anno scolastico, ivi compresi i periodi di sospensione dell'attività didattica, e rientri in servizio dopo il 30 aprile, è impiegato nella scuola sede di servizio in supplenze o nello svolgimento di interventi didattici ed educativi integrativi e di altri compiti connessi con il funzionamento della scuola medesima. Per le medesime ragioni di continuità didattica il supplente del titolare che rientra dopo il 30 aprile è mantenuto in servizio per gli scrutini e le valutazioni finali. Il predetto periodo di centocinquanta giorni è ridotto a novanta nel caso di docenti delle classi terminali.

PROROGA E SCUOLE DELL'INFANZIA E SCUOLE PRIMARIE. 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. Nel caso di prosecuzione dell'assenza del titolare, si dà luogo alle operazioni di proroga o conferma del supplente assunto solo se il periodo di ulteriore assenza non è superiore a 10 giorni, mentre si procede all'attribuzione della supplenza mediante il normale scorrimento delle graduatorie ove il sopravvenuto periodo di assenza ecceda tale limite.

SUPPLENZA E PROROGA DAL GIORNO IMMEDIATAMENTE SUCCESSIVO ALLA SCADENZA. SUPPLENZA PER MALATTIA. Bisogna porre attenzione al contratto del supplente. Se ha fatto lezione fino all'ultimo giorno prima delle vacanze e riprende la supplenza il primo giorno di rientro, è necessario provvedere alla proroga dal giorno successivo a quello di scadenza del contratto precedente. E' necessario comprendere anche le festività, che gli devono essere corrisposte. Infatti per ragioni di continuità, 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.

PROROGA DELLA SUPPLENZA DA GRADUATORIA DI ISTITUTO DOCENTI E ATA (art. 40 c.3 –art.60 c.1 CCNL). Se il titolare si assenta 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.

CONFERMA DEL SUPPLENTE E CONFERMA PER IL SOSTEGNO. 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. Il decreto 92/2019, al fine di assicurare la continuità

didattica, prevede la possibilità della conferma, per l'anno scolastico successivo, del supplente specializzato. Le modalità attuative saranno definite con apposito decreto del Miur (non è indicato un termine) apportando anche le necessarie modificazioni al regolamento sulle supplenze, ossia il DM 13 giugno 2007, n. 131.

INFORTUNIO DEL SUPPLENTE E PROROGA E ALTRI CASI PARTICOLARI DI PROROGA E CONFERMA. L'art. 20 del CCNL/2007 dispone che 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, c. 8, let. a).

Fuori dei casi previsti nel c. 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, c. 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 discendente 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 c. 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 art., 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 CdS, n. 5797 sez. iv del 13 nov. 2007 stabilisce che, salvo ad alcuni fini specificati dalla L. 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, dovrebbe assentarsi fino al 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. 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 c. 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. 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 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 (cuola sede di seggio elettorale). Il riferimento normativo è sempre l'art. 7 c. 5 del DM 131/2007 il quale non fa riferimento alla tipologia di assenza del titolare soffermandosi solo sulla condizione dalla quale non si può prescindere: vi devono essere 2 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 (il suo non rientro alla ripresa delle lezioni), anche se cambia la natura dell'assenza. 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 c. 5 DM 131/2007).

PROROGA DELLA SUPPLENZA: QUANDO SPETTA LA PROROGA DEI CONTRATTI PER SCRUTINI ED ESAMI. I contratti dei supplenti stipulati fino al termine delle lezioni (ultimo giorno di scuola stabilito dai calendari regionali) possono derivare da proroghe o conferme contrattuali (es. una malattia, una interdizione/maternità o un congedo parentale che si rinnova ogni tot. giorni) oppure da supplenze attribuite dalla scuola per posti che si sono resi disponibili dopo il 31/12 - art. 7 c. 1 lettera b del DM 131/07 - (es. un'aspettativa, una dichiarazione di inidoneità ecc.). Nel primo caso, il supplente ha una serie di contratti che vengono rinnovati attraverso proroghe o conferme ai sensi dell'art. 7 c. 4 e c. 5 del D.M. 131/07. Nel secondo 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. In tutti i casi è bene ricordare che il supplente che arriva con un contratto "fino al termine delle lezioni" (indipendentemente dalla tipologia contrattuale: se ci arriva con delle proroghe/conferme o direttamente) ha sempre diritto ad un contratto per gli scrutini e gli eventuali esami.

In alcuni casi può avere la proroga, in altri il contratto viene stipulato per i giorni necessari allo svolgimento degli adempimenti relativi a scrutini ed esami.

Proroga o nuovo contratto stipulato per i giorni necessari?

a) Supplenze che rientrano nell'art. 37 del CCNL/2007: "Al fine di garantire la continuità didattica, il personale docente che sia stato assente, con diritto alla conservazione del posto, per un periodo non inferiore a 150 giorni continuativi nell'anno scolastico, ivi compresi i periodi di sospensione dell'attività didattica, e rientri in servizio dopo il 30 aprile, è impiegato nella scuola sede di servizio in supplenze o nello svolgimento di interventi didattici ed educativi integrativi e di altri

compiti connessi con il funzionamento della scuola medesima. Per le medesime ragioni di continuità didattica il supplente del titolare che rientra dopo il 30 aprile è mantenuto in servizio per gli scrutini e le valutazioni finali. Il predetto periodo di 150 giorni è ridotto a 90 nel caso di docenti delle classi terminali". La norma va applicata sia nel caso di rientro del titolare dopo il 30 aprile (in questo caso il titolare rientra e resta a "disposizione" della scuola), sia nel caso di mancato rientro (per cui il titolare ha raggiunto 150 gg di assenza o 90 in caso di classi terminali, ma non rientra e prosegue la sua assenza fino al termine delle lezioni o oltre). Non ci sono differenze tra i diversi ordini di scuola, pertanto questa previsione contrattuale va applicata anche ai supplenti della scuola Primaria e dell'Infanzia. Al supplente che rientra nell'art. 37 ha diritto alla proroga che decorre dal giorno successivo a quello del "termine delle lezioni" fino all'ultimo giorno di scrutinio, senza interruzioni. Se il docente insegna in una classe terza della secondaria di I grado dovrà essere prorogato fino all'ultimo giorno di insediamento della Commissione.

b) Supplenze che non rientrano nell'art. 37 del CCNL/2007: al supplente che arriva al termine delle lezioni ma non rientra nell'art. 37 (titolare con un'assenza inferiore a 150 giorni o 90 se classi terminali) dovrà essere predisposto uno specifico contratto per i giorni strettamente necessari per gli scrutini ed esami. Non dovrà quindi essere predisposta una proroga contrattuale. Il contratto dovrà essere predisposto per tutte le ore del contratto precedente. Per gli esami il contratto deve comprendere l'intero periodo che va dal primo all'ultimo giorno di attività della Commissione.

ESAMI DI STATO SECONDARIA II GRADO. Fermo restando che quanto previsto dalla normativa già menzionata, per ciò che riguarda gli Esami di Stato della scuola secondaria di II grado la nota MIUR prot. 14187 del 11/07/2007 ha precisato che:

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 (resta fermo invece il diritto alla proroga nel caso la supplenza rientri nella fattispecie dell'art. 37 del CCNL).

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.

3. Per chi ha un contratto sino al 30/6 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 sessione di esami. La proroga va disposta dalla scuola in cui il docente era in servizio, anche se la sede d'esame del supplente può essere una scuola differente.

SCRUTINI SUPPLETIVI (LUGLIO-AGOSTO). Nei casi di operazioni suppletive di scrutinio necessarie nelle scuole secondarie di 2° grado nei mesi di luglio o agosto

al termine dei corsi di recupero dei debiti formativi, ove si debba ricorrere a personale supplente temporaneo, si disporrà nei riguardi di quest'ultimo con un apposito contratto di supplenza temporanea per il periodo dal primo all'ultimo giorno degli scrutini suppletivi cui partecipa, per un numero di ore settimanali pari a quelle dell'ultimo contratto con cui ha insegnato nella scuola medesima o comunque pari a quelle dell'insegnante per cui opera in sostituzione.

POSTI DI POTENZIAMENTO E SUPPLENZE. I posti del potenziamento introdotti dall'art. 1 c. 95, della L. 107/2015 non possono essere coperti con personale titolare di supplenze temporanee, ad eccezione delle ore di insegnamento curricolare eventualmente assegnate al docente nell'ambito dell'orario di servizio contrattualmente previsto, nel rispetto dell'art. 28, c. 1, del CCNL 2016/18 del comparto istruzione e ricerca sottoscritto in data 19 aprile 2018.

Supplenze temporanee fino a 10 giorni docenti su posti di potenziamento. Il DS può, ai sensi dell'art. 1 c. 85 della L. 107/2015, 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. Tale disposizione non prende in considerazione quanto disposto dall'art. 28 c. 1 del CCNL 2016-2018 nella parte in cui prevede che le supplenze fino a 10 giorni possano essere assegnate dal DS al docente su potenziamento solo per eventuali ore non programmate nel PTOF.

SUPPLENZA E RIENTRO ANTICIPATO DEL TITOLARE. L'art. 18, c. 2 lettera c), del CCNL del 04/08/1995, disponeva quanto segue: "Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono, comunque, indicati: ... data di cessazione del rapporto di lavoro per il personale a tempo determinato, salvo risoluzione automatica del rapporto, senza preavviso, in caso di rientro anticipato del titolare". Nel contratto del 1995 dunque era prevista la risoluzione del contratto del supplente in caso di rientro anticipato del titolare. Tale disposizione non è stata più ripresa dai contratti successivi e, come chiarito anche dall'Aran, la stessa non va più applicata. Un orientamento dell'ARAN ha chiarito che non è più applicabile la norma, prevista all'art. 18 del CCNL 1995 e non più ripresa dai successivi CCNL, secondo la quale il contratto con il supplente poteva essere rescisso al rientro anticipato del titolare. Pertanto in caso di rientro anticipato del titolare per qualunque motivo, il supplente mantiene l'incarico e il titolare resta a disposizione della scuola.

ERRORE DI INDIVIDUAZIONE E TRASFERIMENTO ALUNNO DIVERSAMENTE ABILE. Analogamente non può essere rescisso il contratto se c'è stato un errore di individuazione e, nel caso di supplenza sul sostegno, se l'unico alunno diversamente abile assegnato si ritira o si trasferisce in altra scuola.

CORONAVIRUS E PROROGA SUPPLENZE ANCHE SE IL TITOLARE RIENTRA IN SERVIZIO: È NECESSARIO UN CODICE SPECIFICO PER VALIDARE I CONTRATTI. In questo periodo straordinario in cui sono sospese le attività è prevista una deroga per i contratti di supplenza al fine di garantirne la prosecuzione.

L'art. 121 del decreto L. 17 marzo 2020 prevede che al supplente in servizio sia prorogato il contratto anche se il titolare dovesse terminare l'assenza all'interno del periodo di sospensione delle lezioni e quindi rientrare.

Blocco del sistema. E' noto come chi utilizza i normali sistemi per inserire i contratti di supplenza, al fine di poter prorogare un contratto già in essere, è necessario

inserire il periodo di assenza del titolare, altrimenti non è possibile validare il contratto del supplente. In buona sostanza non è possibile avere il titolare presente e il supplente che lo sostituisce. Le situazioni possono essere due.

- a) Durante il periodo di sospensione delle lezioni il titolare continua ad assentarsi: a questo punto è possibile effettuare la proroga al supplente già in servizio come si fa nei periodi ordinari di lezione;
- b) Il titolare che era stato assente fino ad un giorno all'interno del periodo di sospensione delle lezioni non continua l'assenza: a questo punto è comunque necessario effettuare la proroga del docente già in servizio ma il sistema ad oggi non lo permette.

Per quest'ultimo punto il MI a breve comunicherà alle scuole uno specifico codice per superare questo blocco. In entrambi i casi al supplente spetta la proroga.

SUPPLENZA E PAGAMENTO DEL PERIODO DI SOSPENSIONE DELLE LEZIONI. In materia di pagamento della supplenza è necessario ricordare quanto stabilito per i docenti dall'art. 40 e per gli ATA dall'art. 60 del CCNL 2007 (confermato dal CCNL 2016/18), relativamente al pagamento dei periodi di sospensione delle lezioni. Tale pagamento è previsto nel caso in cui il titolare si assenti continuativamente a decorrere da una data anteriore di almeno 7 giorni all'inizio del periodo di sospensione delle lezioni e fino a una data non inferiore a 7 giorni successivi a quello di ripresa delle lezioni, per cui il rapporto di lavoro a tempo determinato è costituito per l'intera durata dell'assenza. Affinché si realizzi quanto detto conta solo l'assenza continuativa del titolare e non le sottostanti cause giustificative (il titolare può giustificare l'assenza con varie motivazioni: malattia, poi congedo o permessi... – senza per questo far perdere il diritto del supplente).

PAGAMENTO DELLE DOMENICHE E DELLE FESTIVITÀ. Le domeniche, le festività infrasettimanali, il giorno libero dell'attività di insegnamento (il sabato nel caso di settimana corta), che ricadono nel periodo di durata del rapporto di lavoro, sono retribuiti e si calcolano ai fini dell'anzianità di servizio. Nel caso di completamento di tutto l'orario settimanale, inoltre, si ha ugualmente diritto al pagamento della domenica (anche del sabato nel caso di scuole con settimana corta) ai sensi dell'art. 2109, c. 1, del codice civile.

MONITORAGGIO COSTANTE DELLA SITUAZIONE DELLE SUPPLENZE. Inserire nelle direttive ai docenti, ai collaboratori del DS e al DSGA indicazioni su come si deve verificare se è possibile una riorganizzazione del lavoro nel rispetto del CCNL e del Contratto integrativo di istituto per sostituire il docente assente con personale in servizio: la soluzione non deve avere conseguenze negative sull'offerta formativa.

Effettuare un monitoraggio delle assenze del personale e conservare in modo ordinato e reperibile gli atti necessari a rispondere ad eventuali rilievi degli organi di controllo (revisori) e vigilanza (USR).

Registrare le ore eccedenti prestate dai docenti in sostituzione di colleghi e fare previsioni sulla sostenibilità del pagamento con gli specifici finanziamenti vincolati.

Definire in modo analitico gli impegni dei docenti dell'organico aggiuntivo per "giustificare" l'eventuale mancato impiego nelle supplenze.

SUPPLENZE E SICUREZZA. Effettuare una valutazione del rischio da assenza di personale che assicuri la vigilanza e la sicurezza degli alunni facendo riferimento anche al DVR che avrà previsto le misure organizzative necessarie alla riduzione

del rischio. Assicurare la regolare e tempestiva formazione dei supplenti sugli aspetti che riguardano la sicurezza e la prevenzione dei rischi sul posto di lavoro.

COMPLETAMENTO DOCENTI (art. 4 D.M. 131/2007 art. 40 c.7 CCNL). L'aspirante cui viene conferita, in caso di assenza di posti interi (salvo deroghe del Ministero), una supplenza ad orario non intero o ad orario ridotto, conserva titolo, a seconda delle 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 (25 ore per infanzia, 24 ore per primaria, 18 ore per secondaria). Il completamento dell'orario può essere raggiunto anche mediante il frazionamento orario delle relative disponibilità; va salvaguardata in ogni caso l'unicità dell'insegnamento nella classe e nelle attività di sostegno.

Il completamento 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. Non è possibile quindi abbinare ore di un ordine di scuola con ore di altro ordine; fa eccezione la scuola secondaria – di primo e secondo grado - dove il completamento dell'orario di cattedra può realizzarsi sia con ore appartenenti alla medesima classe di concorso sia con ore di altre classi di concorso, ma con il limite massimo di tre sedi scolastiche in due Comuni, tenendo presente il criterio della facile raggiungibilità. Il completamento d'orario può realizzarsi, alle condizioni predette, anche tra scuole statali e non statali. Nessun vincolo esiste invece per lo svolgimento di diverse tipologie di lavoro nella scuola in periodi non contemporanei. Vedi normativa sulle situazioni di incompatibilità.

DIRITTI DEL PERSONALE SUPPLENTE. Il trattamento economico, i diritti e i doveri dei lavoratori con contratto a tempo determinato, sono regolati dal contratto nazionale di lavoro del comparto scuola statale (CCNL 2006/2009). Da quella data il contratto non è più stato rinnovato. Quasi tutti gli istituti contrattuali validi per il personale a tempo indeterminato (di ruolo) si applicano anche ai supplenti.

FERIE

Artt. 13 e 19 CCNL 2006/2009

a) Personale nuovo assunto: 30 giorni lavorativi

b) Personale con almeno tre anni di servizio (per anni di servizio si considerano quelli validi ai fini della ricostruzione di carriera: 180 giorni per i docenti e 360 per gli ATA, come chiarito nella nota 13650 del 18 dicembre 2013.): 32 giorni lavorativi

A) Fruizione personale docente

a) Durante i periodi di sospensione dell'attività didattica

b) 6 giorni durante il resto dell'anno scolastico, purché senza oneri a carico dell'amministrazione

B) Fruizione personale ATA

a) Durante i mesi di luglio e agosto (almeno 15 gg.)

b) Durante il resto dell'anno scolastico compatibilmente con le esigenze di servizio

Per supplenze inferiori all'anno, il calcolo delle ferie è effettuato in modo proporzionale ai mesi di servizio. In caso di non fruizione (supplenze temporanee e supplenze al 30/6), le ferie venivano pagate alla fine del contratto, almeno fino al DL 95/12 (spending review) e alla legge di stabilità 2013.

Per le supplenze temporanee, sia per i docenti che per gli ATA (in considerazione dell'impossibilità di fruizione durante il contratto), il pagamento resta garantito con i fondi a carico della scuola.

Per i supplenti nominati fino al 30 giugno, il Mef ha sconfessato la posizione del Miur, laddove confermava la vigenza del contratto e riconosceva il loro diritto ad avere il pagamento delle ferie (accordo 12 giugno 2013 con i sindacati).

Ne consegue che:

- i docenti (a prescindere se ne facciano richiesta o meno) possono avere la monetizzazione solo per i giorni risultanti dalla differenza tra le ferie complessivamente maturate e tutti i giorni di sospensione delle lezioni (vacanze natalizie e pasquali, altre interruzioni per ponti, etc..) compresi nel rapporto di lavoro, nonché i giorni di ferie (massimo 6) eventualmente fruiti durante l'a.s.
- gli ATA debbono fruire delle ferie nei periodi contrattualmente previsti (art. 13 e 19 CCNL) e secondo le modalità di turnazione previste nel piano delle attività;
- il personale di ruolo che accetta contratti a tempo determinato (art. 59 CCNL): se docente vedere il punto sopra; se ATA in altro profilo dovrà fruire delle ferie, maturate nei due mesi restanti, nella scuola dove è titolare. In entrambi i casi dovrà finire le ferie maturate.

FESTIVITÀ

Art. 14 CCNL 2006/2009. Alle ferie si aggiungono 4 giorni di riposo derivanti dalle festività soppresse, oltre al Santo patrono se ricadente in giornata lavorativa.

Le 4 giornate spettano per intero a chi ha lavorato l'intero anno scolastico (1/9-31/08), altrimenti una giornata ogni 3 mesi di effettivo servizio.

PERMESSI

Art. 15 e 19 CCNL 2006/2009

- 6 giorni complessivi all'anno, non retribuiti, per: motivi personali e familiari. Il motivo personale o familiare deve essere documentato, o autocertificato
- 8 giorni complessivi all'anno, non retribuiti, per: partecipazione a concorsi ed esami
- 3 giorni retribuiti per lutto all'anno per: coniuge, convivente o componente la famiglia anagrafica e affini di 1° grado
- 15 giorni retribuiti per matrimonio (nei limiti della nomina)
- 3 giorni retribuiti al mese (anche consecutivi) per assistenza a parenti o affini di primo grado (anche di II grado in particolari situazioni) con handicap in situazione di gravità (art. 33 L. 104/92). Non riducono ferie e tredicesima. I docenti devono utilizzarli possibilmente in giorni diversi della settimana.

PERMESSI PER FORMAZIONE

Art. 64 CCNL 2006/2009. Gli insegnanti hanno diritto a 5 gg. all'anno per partecipazione (sia come docenti che come discenti) ad attività di formazione in servizio organizzate dall'amministrazione, dalle istituzioni scolastiche o da soggetti accreditati e qualificati (Università, Irre, istituti pubblici di ricerca, associazioni

professionali). Gli insegnanti di strumento musicale e di materie artistiche hanno diritto a tali permessi per partecipazione ad attività musicali ed artistiche.

Per il personale ATA la formazione è in orario di servizio. Qualora si effettui fuori orario si considera servizio a tutti gli effetti e dà diritto al recupero. Se legata ai profili professionali si deve tener conto del tempo occorrente per raggiungere la sede.

Nel caso di iniziative di formazione dell'amministrazione il riconoscimento è automatico, nel caso di enti accreditati è necessaria l'autorizzazione del DS.

PERMESSI BREVI

Art. 16 e 19 CCNL 2006/2009. Al personale a T.D. possono essere concessi permessi brevi fino alla metà dell'orario di servizio giornaliero (per i docenti max 2 ore) che dovranno essere recuperati, su richiesta della scuola, entro i 2 mesi successivi e, comunque, entro la scadenza della nomina. Il tetto massimo per anno scolastico è pari all'orario settimanale (36 ore ATA, 18,24 o 25 per i docenti).

PERMESSI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

ART. 4 L. 53/2000 e DM 21/7/2000 n. 278. 3 giorni all'anno retribuiti per documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica. Fino a due anni di congedo non retribuito (ma riscattabile ai fini contributivi) per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del Codice civile anche se non conviventi, nonché dei disabili, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi (Art. 2 DM 278/00).

Congedi straordinari e indennità a familiari di disabili: viene riconosciuta la possibilità ai genitori (alternativamente) o, in caso di loro decesso, ai fratelli e sorelle conviventi di soggetti disabili in situazione di gravità, la possibilità di fruire di "congedi straordinari" per la durata complessiva di 2 anni nell'arco della vita lavorativa. I periodi di congedo sono indennizzati con un trattamento economico pari all'ultima retribuzione e fino ad un massimo di 70 milioni annui (ora 36.151,98 €) per le assenze di durata annuale. Per le assenze di durata inferiore, il massimo indennizzabile è ridotto proporzionalmente. (Art. 80 L. 338/2000 - art. 42 TU 151/2001 e successive modificazioni).

PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO (150 ORE)

Art. 3 DPR 395/98 – CM 120/2000 – art. 146 c.1, let. a) p.1 CCNL 2006/2009. Il personale docente, educativo e ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche, nonché quello ad esso equiparato, ha diritto a chiedere i permessi per il diritto allo studio.

In particolare per la partecipazione a:

- corsi finalizzati al conseguimento di un titolo di studio di 1° e 2° grado o di un diploma di laurea o titolo equipollente
- corsi per il conseguimento di titoli di studio di qualifica professionale, di attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, compresi i corsi di specializzazione per l'insegnamento su posti di sostegno
- corsi per il conseguimento di titoli di studio in corsi universitari

- corsi per il conseguimento di altro titolo di studio di pari grado a quello già posseduto.

Si ha diritto a 150 ore di permesso per anno solare. La quantità di ore da certificare e quelle per studio individuale sono definite nelle contrattazioni regionali, occorre pertanto consultare anche il contratto decentrato regionale. Il DS garantisce che siano previste modalità specifiche di articolazione dell'orario di lavoro per facilitare e favorire la partecipazione ad attività di studio e formazione (art. 64 del CCNL 2006/2009). La domanda è da indirizzare all'UST, per il tramite del DS, entro il 15 novembre di ogni anno, salvo diversa scadenza prevista a livello regionale.

ASSENZE PER MALATTIA - Art. 17 e 19 CCNL 2006/2009.

Con supplenza dell'UST o equiparata: 9 mesi in un triennio scolastico di cui, per ogni anno scolastico, il primo mese al 100%, il secondo e terzo mese al 50%, i successivi senza retribuzione ma con conservazione del posto.

Con supplenza temporanea da parte del DS: 30 giorni ad anno scolastico con retribuzione al 50%. In caso di gravi patologie si applica la stessa normativa prevista per il personale a tempo indeterminato e pertanto le assenze dovute a terapie invalidanti o ricovero o post-ricovero (salva vita) per gravi patologie sono escluse dal calcolo del periodo di assenza e sono retribuite al 100%.

ASSENZE PER MATERNITÀ E PATERNITÀ

D. Lgs 151 26/3/2001 e D. Lgs 23/4/2003 - art. 12 e 19 CCNL 2006/2009

Astensione obbligatoria. L'astensione obbligatoria consiste in 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto, all'interno del periodo di nomina, retribuiti al 100% e validi a tutti gli effetti (la L. consente una gestione flessibile dell'astensione obbligatoria riducendo il periodo prima del parto e aumentando quello dopo; es. 1 mese e 4 mesi). Per i periodi fuori nomina, purché entro i 60 giorni dall'ultimo servizio, spetta l'indennità di maternità pari all'80% dell'ultimo stipendio.

La lavoratrice in astensione obbligatoria che riceva una proposta d'incarico, pur non assumendo servizio, è da considerarsi in costanza di nomina e quindi regolarmente retribuita al 100% per tutto il periodo di astensione ricadente nella nomina.

Astensione anticipata (interdizione)

Su richiesta della lavoratrice madre all'Ispettorato Provinciale del lavoro e previo accertamento medico, può essere disposta l'interdizione anticipata dal lavoro per un determinato periodo o fino all'astensione obbligatoria, per gravi complicanze della gravidanza o quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli della salute della donna o del bambino (art. 17 c. 2 e 3 D. Lgs 151/2001). Tale periodo è assimilato a tutti gli effetti all'astensione obbligatoria.

Congedo parentale nei primi 8 anni di vita del bambino

Il congedo parentale (ex astensione facoltativa) è un diritto riconosciuto ad entrambi i genitori i quali ne possono fruire anche contemporaneamente. Essi hanno a disposizione complessivamente 10 mesi, per un massimo di 6 mesi ciascuno. La L. inoltre incentiva i padri a seguire i loro figli, offrendo loro un "bonus": se il padre prende un congedo facoltativo per almeno 3 mesi continuativi, il suo limite personale passa da 6 a 7 mesi. L'astensione spetta al genitore richiedente anche nel caso in cui l'altro genitore non ne abbia diritto.

Se ne possono avvalere anche i genitori adottivi. Se al momento dell'adozione l'età del bambino è compresa tra i 6 ed i 12 anni, il diritto si esercita nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia; se il bambino ha 12 anni i genitori possono fruire di congedi fino a quando ne compie 15.

Qualora vi sia un solo genitore, tale periodo può essere per lui fino a 10 mesi.

Retribuzione prevista nei casi di astensione facoltativa:

- i primi 30 giorni calcolati complessivamente per entrambi i genitori, sono retribuiti al 100%. Il rimanente periodo (5 mesi), fino a 6 mesi complessivi e fino a 3 anni di età del bambino al 30%. Il periodo eventualmente fruito oltre il 3° anno ed entro l'8°, non dà diritto ad alcuna retribuzione (salvo il primo mese al 100% come indicato nel Contratto nazionale e sancito dalla Cassazione. La questione è ancora controversa). Fanno eccezione i redditi più bassi (il limite del reddito individuale deve essere inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione). In questo caso è mantenuto il trattamento al 30% anche oltre il 3° anno di età.
- oltre i 30 giorni retribuiti per intero, i periodi di astensione riducono, in proporzione, le ferie e la tredicesima.

Questi permessi sono fruibili anche frazionatamente e i giorni compresi tra un periodo ed il successivo non si computano a condizione che tra un periodo e l'altro ci sia effettiva ripresa del servizio. In caso contrario si computano anche i giorni festivi e non lavorativi compresi tra le due frazioni (art. 12 c. 6 Ccnl 2006/2009).

Chi intende godere di questo diritto ha l'obbligo di farne richiesta con un preavviso di 15 giorni, salvo particolari e comprovate situazioni. In questi casi è sufficiente presentare domanda 48 ore prima.

Congedo in caso di malattia del bambino. Successivamente al periodo di astensione obbligatoria e fino al compimento del terzo anno di età del bambino la madre o il padre alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro in caso di malattia del/la figlio/a per tutto il periodo corrispondente. In questo caso 30 giorni lavorativi per ciascun anno di età del bambino, calcolati complessivamente per entrambi i genitori, sono retribuiti al 100%. Oltre i 30 giorni all'anno si ha diritto ad assentarsi ma senza retribuzione. Questi periodi di astensione non sono cumulabili con altre astensioni. Dopo i 3 anni e fino al compimento degli 8 anni del bambino, è possibile astenersi per 5 giorni l'anno, non retribuiti, in caso di malattia. I giorni di astensione possono essere frazionati.

Riposi giornalieri (ex allattamento). Entro il primo anno di vita (o di effettivo ingresso in famiglia nel caso di adozione o affidamento) del bambino spetta ai genitori una riduzione di orario per allattamento. Naturalmente beneficiaria è soprattutto la madre, tuttavia la L. consente che anche il padre ne fruisca, ad esempio, quando la madre non sia lavoratrice dipendente, o quando sia malata o deceduta o semplicemente non se ne avvalga come lavoratrice dipendente. Il padre non se ne può avvalere nel caso in cui la madre non lavori affatto o sia casalinga (circ. Inpdap n. 24 del 29/5/2000 punto 6.1.2). Le riduzioni di orario sono di 2 ore al giorno se l'orario di lavoro è di 6 ore e oltre; di 1 ora al giorno se il tempo di lavoro quotidiano è inferiore a 6 ore. In caso di parti plurimi la riduzione di orario è raddoppiata e c'è la possibilità che le ore aggiuntive siano attribuite al padre in modo autonomo dalla madre. Queste riduzioni di orario, dette anche riposi, sono retribuite al 100%.

ASPETTATIVA PER MOTIVI FAMILIARI O PERSONALI E DI STUDIO

Art. 18 e 19 CCNL 2006/2009. L'aspettativa per motivi di famiglia, prevista dall'Art. 69 e 70 del Dpr 3/57, è stata estesa anche per motivi personali, di studio e di ricerca, tra i quali rientrano tutti i miglioramenti della preparazione professionale del lavoratore, anche (e non solo) in relazione all'attività scolastica (CM 301/96). Ne ha diritto anche il personale docente, educativo e ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche, nonché quello ad esso equiparato. Il periodo in aspettativa non è retribuito e non vale per l'anzianità di carriera (quindi neanche come punteggio). Ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs n. 564 del 16.9.96 i periodi di aspettativa familiari successivi al 31.12.96, fino ad un massimo di 3 anni, sono riscattabili, ai fini pensionistici.

ALTRI PERMESSI RETRIBUITI E ASPETTATIVE

L'art. 15 c. 7 e l'art. 19 c. 1 C del CCNL 2006/2009 prevedono la possibilità per tutti i lavoratori della scuola di fruire anche di altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di L.. Per esempio i permessi sindacali, quelli per funzioni elettorali o giudiziarie, le donazioni di sangue, il volontariato, ecc.

I lavoratori hanno diverse altre possibilità di accedere a periodi di aspettativa per vari motivi previsti da specifiche norme. Ve ne sono alcuni che riguardano solo il personale della scuola, altri che riguardano tutti i lavoratori. Per esempio i congedi per dottorato o assegno di ricerca, mandato parlamentare o amministrativo, cooperazione con paesi in via di sviluppo, coniuge all'estero ecc.

INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE ASPI E MINI ASPI, REDDITO DI CITTADINANZA. Vedi normativa di riferimento.

SUPPLENTE E PARTECIPAZIONE AGLI SCRUTINI E AGLI ESAMI DI STATO

SCRUTINI ED ESAMI SUPPLENTI	PARTECIPAZIONE SCRUTINIO CLASSI INTERMEDIE	PARTECIPAZIONE SCRUTINIO CLASSI TERMINALI	PARTECIPAZIONE ESAME DI STATO I CICLO	PARTECIPAZIONE ESAME DI STATO II CICLO (se la disciplina è tra quelle attribuite ai commissari interni)
SUPPLENTE TEMPORANEO IN SERVIZIO DA ALMENO 150 GG CONTINUATIVI FINO AL TERMINE DELLE ATTIVITA' (Con o senza rientro del titolare)	SI <u>Retribuzione</u> Ulteriore contratto comprensivo di tutti i gg di scrutinio	SI <u>Retribuzione</u> Ulteriore contratto comprensivo di tutti i gg di scrutinio	SI <u>Retribuzione</u> Ulteriore contratto comprensivo di tutti i gg di durata dell'esame	SI <u>Retribuzione</u> Ulteriore contratto comprensivo di tutti i gg di durata dell'esame di stato + indennità esame spettante al commissario interno
SUPPLENTE TEMPORANEO IN SERVIZIO DA MENO DI 150 E ALMENO 90 GG CONTINUATIVI FINO AL TERMINE DELLE ATTIVITA' (Con o senza rientro del	NO LE OPERAZIONI DI SCRUTINIO VENGONO EFFETTUATE DAL TITOLARE O DA ALTRO DOCENTE NOMINATO DAL DS	SI <u>Retribuzione</u> Ulteriore contratto comprensivo di tutti i gg di scrutinio	SI <u>Retribuzione</u> Ulteriore contratto comprensivo di tutti i gg di durata dell'esame	SI <u>Retribuzione</u> Ulteriore contratto comprensivo di tutti i gg di durata dell'esame di stato + indennità esame spettante al

titolare)				commissario interno
SUPPLENTE TEMPORANEO IN SERVIZIO DA MENO DI 90 GG FINO AL TERMINE DELLE ATTIVITA' (Con o senza rientro del titolare)	NO LE OPERAZIONI DI SCRUTINIO VENGONO EFFETTUATE DAL TITOLARE O, IN SUA ASSENZA, DA ALTRO DOCENTE NOMINATO DAL DS	NO LE OPERAZIONI DI SCRUTINIO VENGONO EFFETTUATE DAL TITOLARE O, IN SUA ASSENZA, DA ALTRO DOCENTE NOMINATO DAL DS	NO IL TITOLARE PARTECIPA AGLI ESAMI O, IN SUA ASSENZA, IL PRESIDENTE NOMINA ALTRO DOCENTE DELLA SCUOLA NON IMPEGNATO NEGLI ESAMI O GIA' PRESENTE IN COMMISSIONE	NO IL TITOLARE PARTECIPA AGLI ESAMI O, IN SUA ASSENZA, IL DS NOMINA ALTRO DOCENTE DELLA SCUOLA NON IMPEGNATO NEGLI ESAMI O GIA' PRESENTE IN UNA DELLE COMMISSIONI

RETRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE A TEMPO DETERMINATO CON INCARICO DIVERSO DA SUPPLENZA ANNUALE NOMINATO COMMISSARIO INTERNO OD ESTERNO AGLI ESAMI DI STATO II CICLO - NOTA MIUR 14187/2007 . Si deve provvedere alla proroga del contratto fino all'ultimo giorno di lavoro della Commissione, secondo la clausola espressamente prevista dal contratto stesso. Tale proroga spetta alla scuola stipulatrice del contratto. La predetta proroga dovrà essere comunicata alla Ragioneria Provinciale competente, allegando la dichiarazione del Presidente della Commissione in merito all'effettiva prestazione del servizio. Per il personale docente con contratto fino al termine delle lezioni che sia stato nominato quale commissario interno nella stessa scuola di servizio, si dovrà stipulare un nuovo contratto per un numero di ore pari al precedente, con decorrenza dal giorno della riunione preliminare della Commissione fino al giorno conclusivo della sessione d'esame. I relativi oneri sono a carico della scuola sede degli esami. A tali docenti spetta la retribuzione ordinaria fino all'ultimo giorno di servizio e il compenso stabilito per i commissari degli Esami di Stato.

ALTRI ADEMPIMENTI DA PARTE DEL PERSONALE A T.D. ISCRIZIONE A NOI PA 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. E' possibile accedere ai servizi NoiPA anche tramite l'App ufficiale. Con questa applicazione è possibile L.re 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. E' possibile che 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.

SUPPLENZE E NASPI. La NASPI è il sostegno al reddito erogato dall'INPS a coloro che hanno perso involontariamente il lavoro. La richiesta deve essere presentata entro 68 giorni dalla perdita del lavoro. Requisiti:

- essere in possesso dello stato di disoccupazione;
- avere versato nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione almeno tredici settimane di contribuzione;
- aver maturato almeno trenta giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

Per calcolare l'importo dell'assegno di disoccupazione occorre dividere il totale delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicare il quoziente così ottenuto per il numero 4,33. L'importo dell'indennità di disoccupazione è pari al 75% della retribuzione mensile risultante da tale operazione qualora la stessa sia pari o inferiore a 1.195 euro. Se la retribuzione supera i 1.195 euro, l'indennità di disoccupazione 2018 è pari al 75% di tale importo a cui si aggiunge una somma pari al 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo.

SUPPLENZE E TFR. Il Trattamento di Fine Rapporto (TFR) è un accantonamento retributivo liquidato dall'INPS al personale a tempo determinato, sulla scorta dei dati inviati dalla scuola. La liquidazione del TFR, per i contratti cessati il 30 giugno 2019, avverrà non prima di 12 mesi dalla scadenza del contratto. Decorso tale termine, l'INPS dovrà liquidare il TFR entro i 3 mesi successivi. I supplenti il cui contratto cessa il 30 giugno 2018, non percepiranno la somma prima di luglio 2020. Su NoIPA è possibile accedere a Consultazione TFR, che consente di monitorare lo stato di lavorazione delle dichiarazioni TFR inviate all'INPS.

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO, RETRIBUZIONE E MONETIZZAZIONE DELLE FERIE NON GODUTE. Novità introdotte dal CCNL 2016-2018

art.41 c.1

Prevede che i contratti a tempo determinato abbiano sempre un termine e dispone che tra le cause di risoluzione di un contratto a t.d. ci sia l'individuazione di un nuovo avente titolo a seguito della pubblicazione di nuove graduatorie.

art.40 c.2

Prevede la monetizzazione all'atto della cessazione del rapporto di lavoro delle ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

Diritto alla monetizzazione alle ferie? Da settembre a giugno il personale a tempo determinato matura circa 25 giorni di ferie, da usufruire nel periodo di sospensione delle attività didattiche in base al Calendario scolastico regionale. Secondo il MEF nulla è dovuto (il personale usufruisce delle ferie a Natale e dal 15 al 30 giugno). Vi sono però molte sentenze di condanna del MIUR (circa 10 -15 giorni da pagare).

Retribuzione e scatti di anzianità. Al personale a tempo indeterminato è riconosciuta la "Retribuzione differenziata di anzianità". Ad esempio per i docenti sono previste diverse classi stipendiali: 0-8 (1500 euro), 9-14 (1700), 15 – 20 (1800 euro). Il personale a tempo determinato è sempre inquadrato nella prima classe stipendiale (in busta paga: livello 00 e fascia 00). Tale trattamento è in contrasto con la normativa UE, che dal 1999 vieta trattamenti differenziati tra lavoratori a t.i. e a t.d., a meno vi siano ragioni oggettive. In realtà sono sopraggiunte varie sentenze della Cassazione (2016), in ossequio alla normativa UE e in disapplicazione delle norme delle CCNL. Altre sentenze da parte dei tribunali ordinari (2019) confermano il divieto della disparità di trattamento. Attualmente l'unica via percorribile è il ricorso giudiziario per il riconoscimento del diritto alla progressione di carriera.

REVOCA DEL CONTRATTO DI SUPPLENZA. In caso di revoca del contratto, devono essere registrati nel SIDI:

- decreto di revoca agli atti;
- nuovo contratto;
- cessazione;
- comunicazione alla RTS di riferimento.

GESTIONE DELLE SUPPLENZE. SE IL DOCENTE PRECARIO CAMBIA GRADUATORIA, IL PUNTEGGIO DELLE SUPPLENZE NON PUÒ ESSERE DECURTATO. SENTENZA. A un insegnante che svolge dei periodi di supplenza con il titolo idoneo all'insegnamento va corrisposto il punteggio pieno e ciò a prescindere dalla graduatoria di appartenenza. Lo ha stabilito il Tribunale di Venezia, sezione per le controversie di Lavoro, che ha accolto la tesi dei legali e cancellato la decurtazione di 22 e 11 punti sottratti illegittimamente a un ITP, insegnante tecnico pratico, il punteggio di servizio maturato negli anni scolastici 2017/2018 e 2018/19 a seguito dell'esito di sentenze che lo ricollocavano, a seconda dell'esito, in diverse fasce d'Istituto. La decisione del Consiglio di Stato di inserire il docente in terza fascia non avrebbe dovuto infatti penalizzare lo stesso ITP. Nella sentenza il giudice ha rilevato che "il ricorrente negli aa.ss. 2017/18 e 2018/19 ha svolto attività lavorativa per la quale comunque possedeva i necessari requisiti, anche se non avrebbe potuto essere inserito in II fascia" e quindi "va dichiarata l'illegittimità del provvedimento di decurtazione del punteggio di servizio maturato negli anni scolastici 2017/2018, 2018/19, ed ordinato al Ministero convenuto di ripristinare in relazione al ricorrente il maggior punteggio nelle graduatorie provinciali per le supplenze, pari a un incremento di punti 22 nella classe di concorso B003 e 11 nella classe di concorso B016, per il periodo di servizio illegittimamente negato". Il giudice, infine, ha condannato "altresì il Ministero convenuto a rifondere ai procuratori del ricorrente – che si sono dichiarati antistatari – le spese di lite, che liquida in complessivi € 2.000,00, oltre CPA ed IVA ed al rimborso forfetario del 15%".

GPS 2022, CONSEGUENZE PER MANCATA PRESA DI SERVIZIO O ABBANDONO DEL SERVIZIO. La normativa di riferimento è costituita DM 131 del 13 giugno 2007 e dall'O. M. 112/2022 sulle "Procedure di aggiornamento delle graduatorie provinciali e di istituto".

La procedura di conferimento della supplenza. Le istituzioni procedono all'attribuzione delle supplenze del personale docente seguendo le procedure delineate nel D. M. 131 del 13 giugno 2007 e dell'O. M. 112/2022. Cercando di semplificare la procedura, le fasi sono le seguenti.

Il primo atto è quello della procedura informatica di convocazione partendo dalla graduatoria (provinciale o di istituto). L'aspirante che riceve formale convocazione, potrà decidere se accettare o meno la proposta di lavoro dandone formale comunicazione alla scuola.

In caso affermativo, il dirigente scolastico, acquisite le disponibilità, individua il destinatario della supplenza con riferimento all'ordine di graduatoria.

Si passa alla fase della presa di servizio entro il termine delle 24 ore, secondo le modalità previste dal regolamento sopra richiamato e le modalità previste dalla scuola. In tale sede si procede alla stipula del contratto di lavoro e alla firma delle autocertificazioni necessarie.

Da quel momento in poi, l'aspirante assume la qualifica di personale interno della scuola e svolgerà il servizio secondo le modalità che gli verranno comunicate.

Effetti del mancato perfezionamento e risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

Le conseguenze nel caso di mancata presa di servizio o nel caso di abbandono del servizio a seguito della firma del contratto sono diverse a seconda che l'assegnazione dell'incarico di supplenza derivi dalle Graduatorie ad esaurimento e dalle Graduatorie provinciali di supplenza oppure dalle graduatorie di istituto.

Assegnazione dell'incarico di supplenza da GAE e GPS. In caso di assegnazione dell'incarico di supplenza da GAE e GPS:

- a) la rinuncia all'assegnazione della supplenza o la mancata assunzione di servizio entro il termine assegnato dall'Amministrazione, comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze sia sulla base delle GAE che dalle GPS, nonché, in caso di esaurimento o incapienza delle medesime, sulla base delle graduatorie di istituto, per tutte le classi di concorso e posti di insegnamento di ogni grado d'istruzione cui l'aspirante abbia titolo per l'anno scolastico di riferimento;
- b) l'abbandono del servizio comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze sia sulla base delle GAE che delle GPS, nonché, in caso di esaurimento o incapienza delle medesime, sulla base delle graduatorie di istituto, per tutte le classi di concorso/tipologie di posto di ogni grado di istruzione per l'intero periodo di vigenza delle graduatorie medesime.

Assegnazione dell'incarico di supplenza da graduatorie di istituto. In caso di assegnazione dell'incarico di supplenza da graduatorie di istituto:

- la rinuncia a una proposta contrattuale o alla sua proroga, su posto comune, comporta, esclusivamente per gli aspiranti che non abbiano già fornito accettazione per altra supplenza, la perdita della possibilità di conseguire supplenze, con riferimento al relativo anno scolastico, dalla specifica graduatoria di istituto sia per il medesimo insegnamento che per il relativo posto di sostegno dello stesso grado di istruzione. Analogamente, la rinuncia ad una proposta di assunzione o alla sua proroga, per posto di sostegno, comporta, esclusivamente per gli aspiranti specializzati che non abbiano già fornito accettazione per altra supplenza, la perdita della possibilità di conseguire supplenze dalla specifica graduatoria di istituto sia per il medesimo posto di sostegno che per tutte le tipologie di posto o classi di concorso del medesimo grado di istruzione;
- la mancata assunzione in servizio dopo l'accettazione o 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, equivale alla rinuncia esplicita;
- l'abbandono del servizio comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze sulla base delle graduatorie di istituto per tutte le graduatorie classi di concorso/tipologie di posto di ogni grado di istruzione, per l'intero periodo di vigenza delle graduatorie medesime.

Eccezione. Il personale in servizio per supplenza conferita sulla base delle graduatorie di istituto ha facoltà di lasciare tale supplenza per accettare una supplenza:

- annuale per la copertura delle cattedre e posti d'insegnamento, su posto comune o di sostegno, vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimane presumibilmente tale per tutto l'anno scolastico;
- temporanea sino al termine delle attività didattiche per la copertura di cattedre e posti d'insegnamento, su posto comune o di sostegno, non vacanti ma di fatto disponibili, resisi tali entro la data del 31 dicembre e fino al termine dell'anno scolastico.