

## **GESTIONE SUPPLENZE PERSONALE ATA – PROCEDURA**

**NORMATIVA.** Regolamento supplenze docenti DM 13 giugno 2007 n. 131 (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 (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 (per l'a.s. 2018/2019 nota MIUR n. 37856 del 28 agosto 2018); in particolare il rapporto di lavoro instaurato con il docente a tempo determinato è regolato dal CCNL. Bandi di concorso degli Uffici scolastici regionale: indizione per l'anno scolastico 2019-2020 - Graduatorie a. s. 2020-2021. 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 legge 20 dicembre 2019, n. 159 e, in particolare, l'art. 1- quater, recante "Disposizioni urgenti in materia di supplenze". 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 dalla L. 06 giugno 2020, n. 41 e, in particolare, l'art. 2, c. 4-ter.

**CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE ATA.** Il personale ATA è organizzato in cinque aree comprendenti ciascuno uno o più profili professionali (D; C; B, A e A super). La tabella A allegata al CCNL 2006/2009 indica i profili professionali del personale ATA. I requisiti culturali sono individuati dalla tabella B. La corrispondenza tra aree e profili è individuata nella tabella C.

**TABELLA A CCNL 2006/2009.** Cinque aree comprendenti ciascuno uno o più profili professionali (D; C; B, A e A super).

Nuove aree	Profili professionali previsti dal CCNL 4-8-1995
D	DSGA
C	Coordinatore amministrativo
C	Coordinatore tecnico
B	Assistente amministrativo
B	Assistente tecnico
B	Cuoco
B	Infermiere
B	Guardarobiere
A s	Collaboratore scolastico dei servizi
A s	Addetto alle aziende agrarie
A	Collaboratore scolastico

**AREA D – PROFILO: DIRETTORE DEI SERVIZI GENERALI ED AMMINISTRATIVI (DSGA).** Requisiti d'accesso: Laurea del vecchio ordinamento ovvero specialistica/magistrale in giurisprudenza; in scienze politiche sociali e amministrative; in economia e commercio o titoli equipollenti.

Sovrintende, con autonomia operativa, ai servizi generali amministrativo-contabili e organizza autonomamente l'attività del personale ATA nell'ambito delle direttive del DS.

#### AREA C

1. COORDINATORE AMMINISTRATIVO. Requisiti di accesso: per l'accesso al profilo professionale il CCNL 2006-2009 richiede la laurea triennale in giurisprudenza; in scienze politiche sociali e amministrative; in economia e commercio e titoli equipollenti.

Il coordinatore amministrativo ha autonomia operativa e responsabilità diretta nella definizione e nell'esecuzione degli atti a carattere amministrativo, contabile, di ragioneria e di economato. Coordina il personale, svolge attività di formazione ed aggiornamento e sostituisce, in caso di impedimento, il DSGA.

2. COORDINATORE TECNICO. Requisiti di accesso: per l'accesso al profilo professionale è richiesta laurea triennale specifica.

Svolge attività lavorativa complessa con autonomia operativa, anche mediante l'utilizzazione di procedure informatiche, nello svolgimento dei servizi tecnici. Ha la responsabilità della conduzione tecnica dei laboratori.

#### AREA B

1. ASSISTENTE AMMINISTRATIVO. Requisiti di accesso: per l'accesso alla professione si richiede il diploma di maturità.

L'assistente amministrativo esegue, nell'ambito delle istruzioni ricevute e con autonomia operativa e responsabilità diretta, mansioni di carattere amministrativo, contabile, di ragioneria e di economato, avvalendosi di tecnologie informatiche.

2 – ASSISTENTE TECNICO. Requisiti di accesso: per l'accesso alla professione si richiede il diploma di maturità che dia accesso a una o più aree di laboratorio secondo la tabella di corrispondenza titoli di studio/laboratori vigente al momento della presentazione della domanda.

L'assistente tecnico esegue attività lavorativa, di supporto tecnico alla funzione docente relativamente alle attività didattiche, richiedente specifica preparazione professionale, conoscenza di strumenti e tecnologie. E' addetto alla conduzione tecnica dei laboratori, officine o reparti di lavorazione, oppure alla conduzione e alla manutenzione ordinaria degli autoveicoli.

3. ASSISTENTE DI BIBLIOTECA NELLE ACCADEMIE E NEI CONSERVATORI DI MUSICA. Requisiti di accesso: è richiesto il diploma congiunto ad attestato professionale in archivistica o biblioteconomia.

4. INFERMIERE (solo nei convitti/educandati). Requisiti di accesso: laurea in scienze infermieristiche o altro titolo ritenuto valido.

Gli infermieri sono addetti all'organizzazione dell'infermeria, praticano le terapie prescritte, provvedono alla conservazione dei medicinali di uso comune e del materiale di pronto soccorso e svolgono funzioni di sorveglianza sanitaria.

5. CUOCO (solo nei convitti/educandati). Requisiti di accesso: si richiede il diploma di qualifica professionale di operatore dei servizi di ristorazione, settore cucina.

Le mansioni, svolte con autonomia operativa, riguardano la conduzione e l'organizzazione dei servizi di cucina, la preparazione dei cibi per i pasti e la vigilanza sulle condizioni igieniche della cucina.

6. GUARDAROBIERE (solo nei convitti/educandati). Requisiti di accesso: l'accesso avviene con diploma di qualifica professionale di Operatore della moda.

Si occupa della custodia, della conservazione e della cura del corredo degli alunni e del convitto.

#### AREA A

1. COLLABORATORE SCOLASTICO. Requisiti di accesso: per l'accesso all'area è richiesto il diploma di qualifica triennale rilasciato da un istituto professionale, diploma di maestro d'arte, diploma di scuola magistrale per l'infanzia, qualsiasi diploma di maturità, attestati e/o diplomi di qualifica professionale, entrambi di durata triennale, rilasciati o riconosciuti dalle Regioni.

AREA A S - Svolge le seguenti attività specifiche:

servizi scolastici: coordinamento dell'attività del personale appartenente al profilo A, di cui comunque, in via ordinaria, svolge tutti i compiti. Svolge attività di assistenza agli studenti disabili e di monitoraggio delle esigenze igienico-sanitarie della scuola;

servizi agrari: attività di supporto nelle aziende agrarie.

Area A - È addetto ai servizi generali della scuola con compiti di pulizia dei locali, di vigilanza sugli alunni, di collaborazione con docenti. Presta ausilio materiale agli alunni disabili.

2. ADDETTO ALLE AZIENDE AGRARIE. Requisiti di accesso: per l'accesso alla professione è richiesto il diploma di qualifica professionale di operatore agrituristico, operatore agroindustriale e agroambientale.

Svolge attività di supporto in un'azienda agraria.

Oltre ai suddetti titoli di studio necessari per accedere ai vari profili previsti dal CCNL scuola, ci sono anche i nuovi titoli previsti dai DD.PP.RR. 87 e 88 del 2010.

**GRADUATORIE PROVINCIALI ED IMMISSIONI IN RUOLO DA PARTE DELL'UFFICIO SCOLASTICO TERRITORIALE.** Alla fine di agosto gli UST provvedono alle immissioni in ruolo. Con la nota n. 5196 dell'11 marzo 2020, il

Ministero ha avviato la procedura che ha condotto all'aggiornamento delle graduatorie del personale ATA provinciali permanenti (24 mesi).

Per diventare ATA di ruolo occorre, infatti, essere iscritti nelle graduatorie provinciali 24 mesi. Una volta che il Miur è autorizzato ad effettuare le assunzioni a tempo indeterminato dal MEF e dal Dipartimento per la Funzione Pubblica, gli Uffici regionali, in base ai posti disponibili autorizzati e al punteggio in graduatoria, provvedono alle assunzioni a tempo indeterminato. Per poter diventare Direttore dei servizi generali e amministrativi (DSGA) è necessario superare un pubblico concorso per titoli ed esami. Gli Uffici scolastici regionali indicano la procedura concorsuale per soli titoli per i seguenti profili professionali: assistenti amministrativi; assistenti tecnici; cuochi; infermieri; guardarobieri; collaboratori scolastici; addetti alle aziende agrarie. Gli Uffici scolastici regionali devono bandire i concorsi che, essendo per soli titoli, impegnano gli interessati solo alla presentazione delle domande. Gli ultimi bandi sono stati pubblicati in aprile 2020. E' stato possibile presentare la domanda per un nuovo inserimento in graduatoria, per l'aggiornamento della propria posizione, per la rinuncia all'attribuzione delle supplenze, per la priorità nella scelta della sede (per chi usufruisce dei benefici di legge). I candidati, per poter presentare la domanda e accedere al servizio "Istanze on line (POLIS)", devono essere in possesso di un'utenza per l'accesso ai servizi presenti nell'area riservata del Ministero dell'istruzione con l'abilitazione specifica al servizio "Istanze on Line (POLIS)", o, in alternativa, delle credenziali SPID.

**CONCORSI 2020 PER TITOLI BANDITI DAI VARI UFFICI SCOLASTICI REGIONALI.** Sono indetti per l'anno scolastico 2019-2020, ai fini dell'aggiornamento e dell'integrazione delle graduatorie permanenti provinciali 2020-2021, concorsi per titoli, di cui all'art. 554 D. Lgs. 16.4.1994, n. 297, per i profili professionali dell'area A e B del personale amministrativo, tecnico e ausiliario statale della scuola. Il numero dei posti disponibili non è indicato nel bando non trattandosi di concorsi a posti, ma di concorsi per l'integrazione e l'aggiornamento della graduatoria permanente, la quale risulterà determinata dall'insieme dei concorsi svolti nel tempo. Oltre ai vari requisiti previsti dal bando, per essere ammessi al concorso i candidati devono, altresì, possedere una anzianità di almeno due anni di servizio (24 mesi). I candidati già inseriti nella graduatoria permanente possono chiedere l'aggiornamento del punteggio e l'aggiornamento di titoli di preferenza e/o di riserva. Il diritto ad usufruire della riserva di posti deve essere indicato o confermato barrando l'apposita casella nel modulo di domanda. La domanda di ammissione dei candidati che concorrono per l'inclusione nella graduatoria permanente provinciale in cui non siano stati precedentemente inseriti deve essere presentata in una sola Provincia. I candidati inseriti in una graduatoria permanente provinciale non possono produrre domanda di inserimento nella graduatoria di altra Provincia. La domanda di inserimento può essere prodotta per il medesimo profilo professionale in una sola Provincia.

**UTILIZZO DELLE GRADUATORIE PERMANENTI.** I candidati utilmente collocati nella graduatoria permanente e nell'ordine della medesima, sono assunti con contratto a tempo indeterminato sui posti a tal fine disponibili ed in base alla normativa vigente all'atto dell'assunzione. Le graduatorie provinciali permanenti, che saranno costituite in seguito alla presentazione delle domande e alla valutazione delle stesse, saranno valide nell'a.s. 2020/21.

## REQUISITI RICHIESTI PER L'INSERIMENTO IN GRADUATORIA PERMANENTE "24 MESI ATA". Per inserirsi in graduatoria:

- è necessario aver svolto due anni di servizio presso la scuola statale ovvero 23 mesi e 16 giorni, anche non continuativi (le frazioni di mese vengono tutte sommate e si computano in ragione di un mese ogni trenta giorni e l'eventuale residua frazione superiore a 15 giorni si considera come mese intero);
- il servizio deve essere stato prestato in posti corrispondenti al profilo professionale cui si richiede l'accesso e/o in posti corrispondenti a profili professionali dell'area del personale ATA statale della scuola immediatamente superiore a quella del profilo cui si concorre. "Profilo dell'area immediatamente superiore" significa ad esempio che un Assistente Amministrativo o Assistente Tecnico o Cuoco o Infermiere o Guardarobiere, oltre a includersi al profilo professionale cui concorre, può inserirsi anche come Addetto alle Aziende Agrarie o Collaboratore Scolastico, perché profili immediatamente inferiori.

**CANDIDATI INCLUSI CON RISERVA.** Le assunzioni sono effettuate solamente nei confronti dei candidati non inclusi con riserva nelle rispettive graduatorie. I candidati inclusi con riserva saranno assunti solamente a seguito di scioglimento della medesima in senso favorevole (art.12, comma 5 della presente ordinanza).

**GRADUATORIE DI PRIMA FASCIA DI CIRCOLO E DI ISTITUTO.** Tutti i candidati inseriti nelle graduatorie provinciali permanenti per le assunzioni a tempo indeterminato, di cui alla presente ordinanza, hanno diritto ad essere assunti, con precedenza, quali supplenti annuali o fino al termine dell'attività didattica. I candidati inseriti a pieno titolo nelle graduatorie provinciali permanenti per le assunzioni a tempo indeterminato (compresi i candidati inseriti a pieno titolo a seguito del positivo scioglimento della eventuale riserva) sono cancellati dalla graduatoria provinciale ad esaurimento o dagli elenchi Provinciali per le supplenze della medesima Provincia e del medesimo profilo professionale e dalle graduatorie di 2 o 3 fascia di circolo e di istituto in cui siano eventualmente inseriti fatto salvo l'inserimento nella prima fascia delle graduatorie di istituto della medesima Provincia. I candidati inclusi nella graduatoria provinciale permanente hanno titolo ad essere inseriti nella prima fascia delle corrispondenti graduatorie di istituto per le supplenze temporanee, della medesima Provincia. A tal fine, gli interessati devono produrre l'allegato G via web, esclusivamente tramite le "istanze on line". Tutti gli aspiranti della prima fascia sono inclusi secondo la graduazione derivante dall'automatica trasposizione dell'ordine di punteggio con cui figurano nelle corrispondenti graduatorie provinciali permanenti di cui all'art. 554 del D. Lgs. 297 del 16 4 1994. L'aspirante può indicare complessivamente non più di 30 istituzioni della Provincia dove sia stata prodotta la domanda di ammissione di cui al presente bando. Al fine di ottenere l'inclusione nelle predette graduatorie di istituto, anche i candidati già inclusi nelle graduatorie permanenti e che non abbiano prodotto alcuna domanda intendendo permanere in esse, debbono produrre l'allegato G, esercitando le opzioni di cui al c. 4.

**VALIDITA' DELLE GRADUATORIE DI CIRCOLO E DI ISTITUTO DI PRIMA FASCIA.** Le graduatorie di istituto di I fascia hanno validità temporale commisurata alle cadenze di integrazione delle corrispondenti graduatorie dei concorsi provinciali per titoli e vengono riformulate a seguito di ciascuna fase di integrazione delle predette graduatorie. Conseguentemente il candidato già inserito nella graduatoria provinciale permanente e già inserito nelle graduatorie di circolo e di istituto di I

fascia può esercitare nuovamente le opzioni concernenti la scelta dei 30 istituti. In assenza di tale opzione restano confermate le istituzioni precedentemente scelte.

**ESCLUSIONE DEI CANDIDATI.** Tutti i candidati sono ammessi con riserva. L'amministrazione può disporre in ogni momento l'esclusione dei candidati che non risultino in possesso dei requisiti prescritti o abbiano violato le disposizioni di cui all'art. 4 concernente l'obbligo di chiedere l'inserimento nelle graduatorie permanenti o l'aggiornamento del punteggio di una sola Provincia per il medesimo profilo.

**RICORSO ED ISCRIZIONE CON RISERVA.** I candidati che abbiano presentato ricorso avverso i provvedimenti di inammissibilità o nullità della domanda di partecipazione al concorso o di esclusione, nelle more della definizione del ricorso, sono ammessi condizionatamente alla procedura e vengono iscritti con riserva nella graduatoria. L'iscrizione con riserva non comporta il diritto del ricorrente ad ottenere la proposta di contratto a tempo indeterminato o determinato.

**GRADUATORIE DI ISTITUTO E CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO.** Ogni scuola dispone di graduatorie di istituto per conferire gli incarichi a tempo determinato. Le graduatorie d'istituto sono divise in tre fasce, che determinano l'ordine secondo il quale sono convocati i candidati.

Prima fascia: sono presenti i candidati inseriti nelle graduatorie provinciali permanenti (24 mesi – art. 554 del D. Lgs. 297 del 1994). Le assunzioni nei ruoli sono effettuate mediante concorsi provinciali per titoli, indetti annualmente nei limiti delle vacanze dell'organico. Le graduatorie relative ai concorsi hanno carattere permanente e sono integrate a seguito di ciascuno dei successivi concorsi. A tal fine coloro che presentano la domanda per la prima volta sono inclusi nel posto spettante in base al punteggio complessivo riportato e i concorrenti già compresi in graduatoria, ma non ancora nominati, hanno diritto a permanere nella graduatoria e ad ottenere la modifica del punteggio mediante valutazione dei nuovi titoli purché abbiano presentato apposita domanda di permanenza, corredata dei nuovi titoli nel termine di cui al bando di concorso.

Seconda fascia: sono presenti i candidati inseriti nelle graduatorie provinciali ad esaurimento di collaboratore scolastico, elenchi provinciali ad esaurimento di Assistente Amministrativo, Assistente Tecnico, Cuoco, Infermiere, Guardarobiere (Decreto ministeriale 75 del 2001), elenchi provinciali ad esaurimento di addetto alle aziende agrarie (Decreto ministeriale 35 del 2004).

Terza Fascia: sono presenti i candidati in possesso dei titoli di accesso ai profili professionali previsti dal Bando che viene emanato dal MI con cadenza triennale.

**CONFERIMENTO DELLE SUPPLENZE DA PARTE DELLE SCUOLE.** Ogni scuola dispone di graduatorie di istituto in base alle quali vengono conferiti gli incarichi a tempo determinato. Le graduatorie d'istituto sono divise in tre fasce, che determinano l'ordine di convocazione dei candidati.

Prima fascia: candidati inseriti nelle graduatorie provinciali permanenti (24 mesi- articolo 554 del Decreto legislativo 297 del 1994).

Seconda fascia: candidati inseriti nelle graduatorie provinciali ad esaurimento di collaboratore scolastico, elenchi provinciali ad esaurimento di Assistente Amministrativo, Assistente Tecnico, Cuoco, Infermiere, Guardarobiere (Decreto ministeriale 75 del 2001), elenchi provinciali ad esaurimento di addetto alle aziende agrarie (Decreto ministeriale 35 del 2004).

Terza Fascia: candidati in possesso dei titoli di accesso ai profili professionali previsti dal Bando che viene emanato dal Miur con cadenza triennale.

Per le supplenze annuali e temporanee fino al termine delle attività didattiche le scuole utilizzano le graduatorie provinciali 24 mesi. In caso di esaurimento delle graduatorie permanenti (I fascia) sono utilizzate le graduatorie di II fascia. Tali graduatorie sono chiuse e non sono aperte a nuovi inserimenti. Infine esistono le graduatorie di III fascia utilizzate per le supplenze temporanee.

AGGIORNAMENTO DELLA TERZA FASCIA DELLE GRADUATORIE ATA (DM 640/2017). Nelle istituzioni presso le quali è istituito l'organico concernente i profili professionali di assistente amministrativo, assistente tecnico, cuoco, infermiere, guardarobiere, addetto alle aziende agrarie, collaboratore scolastico sono costituite rispettivamente specifiche graduatorie di circolo e di istituto di terza fascia, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento, approvato con DM 13 dicembre 2000, n. 430. Le nuove graduatorie di istituto di III fascia sostituiscono quelle vigenti nel triennio precedente. L'assolvimento di tale compito è soddisfatto da tutte le istituzioni destinatarie della domanda anche qualora nelle stesse citate istituzioni non sia presente l'organico concernente uno o più profili professionali richiesti. Gli aspiranti all'inclusione nelle graduatorie di terza fascia sono inseriti, con riferimento al profilo professionale richiesto, secondo il punteggio complessivo decrescente calcolato in base all'annessa tabella di valutazione dei titoli (allegato A, VEDI FILE CON TESTO INTEGRALE NELLA CARTELLA, con l'indicazione delle eventuali preferenze, nonché dei titoli di accesso ai laboratori per gli assistenti tecnici). Agli aspiranti già inclusi nelle graduatorie di circolo e di istituto vigenti per il triennio scolastico precedente purché presentino domanda di conferma per il medesimo profilo/i professionale/i per la medesima o diversa Provincia, sarà assegnato, tramite apposita dichiarazione di autocertificazione da parte degli interessati contenuta nel modello di domanda, il punteggio con cui figurano nelle relative graduatorie di terza fascia sulla base dei titoli presentati in occasione della costituzione delle graduatorie di circolo e di istituto formulate in base al D.M. 717/2014. Ai sensi dell'art. 5 c. 3 del Regolamento hanno titolo all'inclusione nella terza fascia delle graduatorie di circolo e d'istituto gli aspiranti forniti del titolo di studio valido per l'accesso al profilo professionale richiesto. Hanno titolo, altresì, all'inclusione nella terza fascia delle graduatorie di circolo e di istituto gli aspiranti che abbiano prestato almeno 30 giorni di servizio, anche non continuativi, in posti corrispondenti al profilo professionale richiesto. Il servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo parziale si computa per intero. Ciascun aspirante a supplenza temporanea può indicare complessivamente non più di 30 istituzioni della medesima ed unica Provincia.

ORDINE DI PRIORITA'. Al fine di garantire il regolare inizio delle lezioni, le operazioni di conferimento delle supplenze sono annualmente disposte mediante un piano di individuazione dei destinatari delle proposte di assunzione che, nel rispetto delle posizioni di graduatoria, tenga conto dell'ordine di priorità indicato dagli aspiranti complessivamente per tutte le graduatorie in cui figurano utilmente inclusi relativamente ai seguenti elementi: a) rilevanza economica del contratto; b) sede; c) graduatorie preferenziali. Gli aspiranti hanno facoltà, ogni triennio scolastico, di variare l'ordine di priorità. I candidati utilmente inclusi nelle graduatorie, in relazione al numero dei posti disponibili sono destinatari di una proposta di assunzione con contratto a tempo determinato coerente con la posizione in graduatoria e con

l'ordine di priorità indicato. L'accettazione in forma scritta e priva di riserve, da parte degli aspiranti, della rispettiva proposta di assunzione formulata in base al predetto piano, rende le operazioni di conferimento di supplenza non soggette a revisione.

**ACCETTAZIONE DI ALTRA PROPOSTA DI SUPPLENZA PER DIVERSO PROFILO PROFESSIONALE.** L'accettazione di una proposta di supplenza annuale o fino al termine dell'attività didattica non preclude all'aspirante di accettare altra proposta di supplenza per diverso profilo professionale, sempre di durata annuale o fino al termine delle attività didattiche.

**DIRITTO AL COMPLETAMENTO.** L'art. 4 c. 1 del DM 13 dicembre 2000 n. 430 (vedi anche art. 60 c.1 CCNL), dispone che per le supplenze attribuite su spezzone orario, è garantito in ogni caso il completamento. E' consentito lasciare uno spezzone per accettare un posto intero, purché al momento della convocazione per lo spezzone non vi fosse disponibilità per posto intero. Si richiama l'attenzione sull'art. 4 c. 3 del DM 430/2000 sopra richiamato, che dispone che il completamento può operare solo tra posti dello stesso profilo. Il completamento è conseguibile con più rapporti di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dei seguenti criteri. Il completamento dell'orario può realizzarsi nel limite massimo di 2 scuole, tenendo presente il criterio della facile raggiungibilità. Il completamento d'orario può realizzarsi, alle condizioni predette, anche in scuole non statali, con oneri a carico delle scuole medesime. Nello stesso anno scolastico possono essere prestati i servizi di insegnante nei diversi gradi di scuola, di istitutore ovvero in qualità di personale amministrativo, tecnico e ausiliario anche in scuole non statali, purché non svolti in contemporaneità. Il completamento dell'orario può realizzarsi nel limite massimo di 2 scuole, tenendo presente il criterio della facile raggiungibilità. Può avvenire anche con supplenze conferite per diversi profili professionali, stante l'omogeneità dell'orario settimanale di 36 ore. Sul conferimento di supplenze su posti part-time non è stato precisato che il diritto al completamento riguarda anche i contratti di supplenza stipulati ex art. 59 CCNL per disponibilità derivanti da supplenze brevi. In proposito c'è la sentenza Tribunale di Torino di settembre 2015.

**CONFERIMENTO DELLA SUPPLENZA E COMUNICAZIONE DEI DATI AL SIDI.** E' necessario conferire supplenze che, ai sensi dell'art. 41 del CCNL, abbiano durata corrispondente alla natura giuridica del posto. 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 costante e 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.

Le disponibilità successive che si vengono a determinare, anche per effetto di rinuncia, sono oggetto di ulteriori fasi di attribuzione di supplenze nei riguardi degli aspiranti non originariamente interessati dalle precedenti proposte di assunzione.

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

graduatorie di istituto. Il percorso SIDI da seguire è il seguente: Applicazioni → SIDI → Reclutamento → Convocazioni. Queste le novità apportate:

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

Ricalcolo posizione. Una nuova funzione ricalcola la posizione in graduatoria nel caso di una modifica intervenuta sulla funzione di acquisizione/aggiornamento posizione della domanda. Dopo la rettifica del punteggio attribuito o delle preferenze, o anche a seguito di cancellazione, sarà sufficiente accedere alle funzionalità di convocazione e impostare, nella funzione predisposta per il ricalcolo, il codice fiscale dell'aspirante interessato alla modifica. La nuova funzione effettua, in relazione ai soggetti coinvolti, le seguenti operazioni:

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

L'operazione di ricalcolo viene notificata via e-mail a tutte le scuole interessate e sarà visibile la prima volta che si accede dalla funzione di convocazioni alla graduatoria oggetto di modifica. L'aggiornamento intervenuto sulle graduatorie sarà disponibile anche dalle funzioni polis di consultazione delle graduatorie. Per garantire l'esito positivo delle operazioni descritte, le Istituzioni devono inserire tempestivamente i provvedimenti di rettifica punteggio e/o cancellazione delle domande. In caso di dubbi, si possono consultare gli appositi manuali aggiornati.

**ATTENZIONE.** Al momento della stipula del contratto e della compilazione delle dichiarazioni obbligatorie, ricordare sempre le responsabilità disciplinari e penali in caso di dichiarazioni non veritiere e mendaci.



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. 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).

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

CERTIFICAZIONE SANITARIA DI IDONEITA' ALL'IMPIEGO E DOCUMENTAZIONE DI RITO. L'obbligo della certificazione sanitaria di idoneità all'impiego è stato abolito dall'art. 42 del D.L. 21 giugno 2013 n. 69, convertito, con modificazioni, nella legge 9 agosto 2013 n. 98. Circa la presentazione della documentazione di rito si richiamano gli artt. 46, 71, 72, e 76 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, "Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa" e successive modifiche e integrazioni.

CERTIFICAZIONE ANTI PEDOFILIA. Prima di stipulare un contratto di lavoro con una persona, per lo svolgimento di attività professionali a stretto contatto con i minori, il datore di lavoro è tenuto obbligatoriamente a richiedere un certificato antipedofilia: è necessario richiedere il certificato penale del casellario giudiziale dal quale risulti l'assenza di condanne per reati di pedofilia o contro i minori.

Ai sensi dell' art. 2 del D. Lgs. 4 marzo 2014, n. 39, emanato in attuazione della direttiva 2011/93/UE contro la pedofilia (che modifica il TU in materia di casellario giudiziale DPR 313/2002), in vigore dal 6 aprile 2014, prima di stipulare il contratto di lavoro con il supplente, dal momento che l'attività didattica comporta contatti diretti e regolari con minori, la scuola deve richiedere il certificato penale del casellario giudiziale, al fine di verificare l'inesistenza di condanne per i reati previsti dagli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies del codice penale o l'inesistenza dell'interdizione all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori. Una nota dell'Ufficio Legislativo del Ministero della Giustizia del 4 aprile 2014 ha precisato che, nelle more della produzione del certificato da parte del casellario, il rapporto di lavoro nella PA può essere instaurato mediante l'acquisizione di una dichiarazione del lavoratore sostitutiva di certificazione, circa l'assenza a suo carico di condanne per taluno dei reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies del codice penale, ovvero dell'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori.

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 dal Regolamento.

**SUPPLENZE E SICUREZZA.** E' necessario 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. E' opportuno assicurare la tempestiva formazione dei supplenti sugli aspetti che riguardano la sicurezza e la prevenzione dei rischi.

**SICUREZZA ED IMPOSSIBILITÀ DI SOSTITUIRE IL PERSONALE ATA – SCHEDA DA AGGIUNGERE AL DVR.** La riduzione del personale ATA e il divieto di sostituzione degli assistenti tecnici e dei collaboratori scolastici per i primi 7 giorni (seppure oggetto di un ripensamento con la N. 2116 del 30 settembre 2015) producono notevoli conseguenze sulla sicurezza dei laboratori e degli ambienti per il ridursi degli interventi di controllo e manutenzione delle attrezzature e degli interventi di pulizia e igienizzazione. È bene che il DS, insieme alle altre figure - RSPP, medico competente e RLS - si pongano il problema della revisione del DVR (Documento di Valutazione dei Rischi) nel corso della prima riunione utile del servizio di prevenzione e protezione. Una nuova valutazione dei rischi è sempre indispensabile quando occorre aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro. Una presa d'atto dell'aumento dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori (e a maggior ragione degli alunni) in assenza del personale addetto ai laboratori o alla vigilanza e alla pulizia dovrà determinare l'adozione di misure finalizzate alla riduzione del rischio (limitazioni all'utilizzo di locali e laboratori, sostituzione del personale...) e contribuirà alla motivazione delle determine che la nota MIUR 2116 del 30 settembre 2015 indica come necessarie in caso di non applicazione dei divieti di sostituzione del personale ATA assente.

Il RLS svolge una funzione fondamentale ed ha diritto (è anche un suo dovere) a essere consultato sulla valutazione dei rischi, sulle misure di prevenzione e sulla formazione, di fare proposte e di informare il responsabile della sicurezza (RSPP) dei rischi individuati nel corso delle sue attività.

**CONVALIDA DELLE ASSUNZIONI E CONTROLLO DI EVENTUALI SITUAZIONI DI INCOMPATIBILITÀ.** Nessun vincolo esiste per lo svolgimento di diverse tipologie di lavoro nella scuola in periodi non contemporanei. Durante lo svolgimento della supplenza, il rapporto di lavoro nel pubblico impiego è incompatibile con qualsiasi altro contratto di lavoro subordinato, pubblico (salvo eccezioni) o privato. Il dipendente deve comunicare eventuali situazioni di incompatibilità. VEDI FILE "INCOMPATIBILITÀ E PERSONALE SCOLASTICO".

**ALTRI ADEMPIMENTI DA PARTE DEL PERSONALE A T.D. ISCRIZIONE A NOIIPA 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 e visualizzare il cedolino stipendiale, necessita dell'iscrizione al portale NoiPA. E' 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: 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. 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, si conferma e si riceve una comunicazione per l'esito positivo dell'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 leggere sul proprio smartphone i messaggi, visualizzare, scaricare, stampare o condividere i cedolini mensili e le Certificazioni uniche (CU). 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 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. 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, è visibile 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 ha una struttura standard e prevede una prima pagina riepilogativa ed una seconda pagina contenente maggiori dettagli informativi.

**DIRITTI DEL PERSONALE SUPPLENTE.** Il trattamento economico, i diritti e i doveri dei lavoratori con contratto a tempo determinato, sono regolati CCNL. Quasi tutti gli istituti contrattuali validi per il personale a tempo indeterminato (di ruolo) si applicano anche ai supplenti (VEDI AGGIORNAMENTO).

## 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

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:

- gli ATA debbono fruire delle ferie nei periodi contrattualmente previsti (art. 13 e 19 CCNL) e secondo la turnazione prevista nel Piano delle attività;
- il personale di ruolo che accetta contratti a tempo determinato (art. 59 CCNL): se ATA in altro profilo, dovrà fruire delle ferie maturate nella scuola di titolarità.

## 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 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 Legge 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. Per il personale ATA la formazione è in orario di servizio. Qualora si effettui fuori orario si considera servizio a tutti gli effetti e quindi dà diritto al recupero. Se legata ai profili professionali si deve tener conto anche del tempo occorrente per il raggiungimento della 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 di servizio settimanale (36 ore ATA, 18 o 24 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 c.c. 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 Legge 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 capo d'Istituto, entro il 15 novembre di ogni anno, salvo diversa scadenza.

### 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 legge 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 legge 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 legge 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 comma 7 e l'art. 19 comma 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 legge. 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.

ASPETTATIVE, CONGEDI E DIFFERIMENTO DELLA PRESA DI SERVIZIO. La stipula del contratto, rende immediatamente fruibili gli istituti di aspettativa e congedo previsti dal CCNL. E' inoltre estesa al personale a tempo determinato la possibilità di differire la presa di servizio per i casi contemplati dalla normativa (es. maternità, malattia, infortunio, ecc.). All'atto della stipula del contratto a tempo determinato, analogamente alle assunzioni a tempo indeterminato, i lavoratori possono immediatamente fruire degli istituti giuridici contrattuali previsti dal CCNL, per cui non occorre prendere servizio (aspettativa, congedo, etc.).

DIVIETO DI SUPPLENZE FINO ALLA NOMINA DELL'AVENTE DIRITTO. L'art. 41 c. 1 del CCNL 2016-18 dispone che i contratti a tempo determinato del personale docente, educativo ed ATA devono recare in ogni caso il termine finale e non possono più contenere la condizione risolutiva "sino ad avente titolo". Ciò anche quando si è in attesa della pubblicazione di nuove graduatorie. Pur riportando la data di termine, il contratto può essere risolto, come detta sempre il succitato articolo 41, comma 1. Tra le cause di risoluzione di tali contratti vi è anche l'individuazione di un nuovo avente titolo a seguito dell'intervenuta approvazione di nuove graduatorie. I contratti, in conclusione, devono recare in ogni caso il termine della supplenza, tuttavia possono essere risolti e la supplenza attribuita ad un nuovo docente avente titolo in seguito alla pubblicazione di nuove graduatorie. Tutti i contratti, pertanto, devono avere un termine e devono contenere una clausola risolutiva espressa, come l'individuazione di un nuovo avente titolo a seguito dell'intervenuta approvazione di nuove graduatorie. Nel caso in cui le procedure di adeguamento delle graduatorie (elenchi aggiuntivi II fascia, elenchi sostegno) non si siano concluse entro l'inizio delle lezioni e si renda necessario attribuire supplenze, non è più possibile procedere alla stipula di contratti "fino all'avente titolo" in quanto l'art. 41 del CCNL 2018 dispone che i contratti a t.d. devono recare in ogni caso il termine. In questi casi il contratto stipulato in attesa dell'avente diritto potrà indicare la sua naturale scadenza e dovrà prevedere l'inserimento di una clausola risolutoria che ne definisca modalità e tempi di risoluzione.



Es. Ai sensi dell'art. 41 del CCNL 2018, il presente contratto cesserà di avere efficacia il giorno successivo all'individuazione di un nuovo avente titolo a seguito dell'intervenuta approvazione di nuove graduatorie.

DISPOSIZIONI PER LE LAVORATRICI IN CONGEDO DI MATERNITÀ (D. Lgs. 151/2001). E' assolutamente vietato adibire le donne al lavoro durante tutto il periodo del congedo obbligatorio e interdizione dal lavoro e quindi, indipendentemente dalle modalità di assunzione, l'instaurazione del rapporto di lavoro deve intendersi realizzato con la semplice accettazione della nomina senza obbligo di assumere servizio (la docente non dovrà recarsi fisicamente a scuola). Di conseguenza il personale supplente temporaneo che, al momento del conferimento della supplenza (non importa con quale modalità: in sede di convocazione, via Pec, telegramma o fonogramma), si trovi in congedo di maternità o in interdizione per gravi complicanze della gestazione, successivamente all'accettazione della nomina (non importa con quale modalità: tramite delega, via PEC, telegramma o fonogramma) vedrà valutato tutto il periodo di astensione dal lavoro sia ai fini giuridici che ai fini economici nei termini della durata del rapporto di lavoro e al trattamento economico intero per tutta la durata del rapporto di lavoro. La scuola non ha dunque la possibilità di posticipare l'assunzione e deve, invece, stipulare immediatamente il contratto individuale di lavoro con la lavoratrice, applicandole il trattamento giuridico ed economico previsto in caso di congedo di maternità (o interdizione dal lavoro).

Il TAR Puglia n. 150 del 7.6.1986 ha sentenziato che non è legittimo escludere dall'assunzione una lavoratrice madre utilmente collocata in graduatoria neppure nel caso in cui, trattandosi di rapporto a termine, questo si esaurisce all'interno del periodo di astensione obbligatoria. La scuola deve stipulare immediatamente il contratto individuale di lavoro con la lavoratrice madre, applicandole il trattamento giuridico ed economico previsto in caso di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità. Pertanto, una volta interpellata, la supplente potrà accettare la nomina comunicando alla scuola il suo status e inviando il certificato medico da cui si evince la data presunta del parto e il mese di gravidanza. Se, invece, ha già partorito e si trova nei tre mesi post partum invierà il certificato attestante il parto avvenuto.

Il congedo di maternità è inderogabile; l'instaurazione del rapporto deve intendersi realizzata con l'accettazione della nomina e non con l'inizio della effettiva prestazione del servizio (quest'ultimo potrà infatti avvenire solo a congedo terminato). Così come precisato dal CdS n. 5095 del 4.9.2006 il trattamento giuridico ed economico per maternità spetta anche qualora la lavoratrice madre, per motivi oggettivi connessi alla gravidanza, non possa prendere servizio essendo sufficiente a tal fine fare riferimento al provvedimento di nomina. Ai fini dell'accettazione della nomina senza assunzione in servizio non vi è differenza se la supplente si trova in interdizione per gravidanza a rischio o in congedo obbligatorio.

**PRIORITÀ DI SCELTA DELLA SEDE SCOLASTICA E RISERVA DEI POSTI.** Alla priorità di scelta della sede per gli aspiranti che beneficiano, nell'ordine, degli articoli 21, 33 c. 6 e 33 c. 5 e 7 della L. 104/92, si dà luogo esclusivamente quando, scorrendo la graduatoria secondo le posizioni occupate dagli aspiranti utilmente collocati, l'avente titolo alla suddetta priorità faccia parte di un gruppo di aspiranti alla nomina su posti della medesima durata giuridica e della medesima consistenza

economica; in tali casi l'aspirante fruisce della priorità nella scelta, sempre che permangano le condizioni che hanno dato luogo alla concessione del beneficio.

In nessun caso, pertanto, i beneficiari delle disposizioni in questione possono ottenere posti di maggiore durata giuridica e consistenza economica che non siano stati prioritariamente offerti all'opzione degli aspiranti che li precedono in graduatoria. Per la fruizione del beneficio di priorità di scelta della sede scolastica e per la produzione della documentazione e della certificazione, si applicano integralmente le disposizioni previste dal vigente contratto nazionale integrativo sulla mobilità del personale. Per sede deve intendersi la singola istituzione.

Solo per gli aspiranti in situazione di handicap personale di cui all'art. 21 e al c. 6 dell'art. 33 della L. 104/92, la priorità di scelta si applica, nell'ambito dei criteri prima specificati, nei confronti di qualsiasi sede, mentre, per gli aspiranti che assistono parenti in situazioni di handicap di cui ai commi 5 e 7 del medesimo articolo 33, il beneficio risulta applicabile, previa attenta e puntuale verifica da parte dell'Ufficio competente, per le scuole ubicate nel medesimo Comune di residenza della persona assistita o, in carenza di disponibilità in tale Comune, in Comune viciniore.

Il diritto alla riserva dei posti ex L. 68/1999 nonché ex D. Lgs. 66/2010, artt. 678 c. 9 e 1014 c. 3, opera nei confronti del personale docente ed educativo iscritto nelle graduatorie ad esaurimento e del personale ATA iscritto nelle graduatorie permanenti. Anche per le assunzioni a tempo determinato di personale docente, educativo ed A.T.A. beneficiario delle riserve di cui alla L. n. 68/99, le SS.LL. vorranno tener conto delle istruzioni emanate nell'allegato A, punto A7, alla nota n. 11689 dell'11 luglio 2008. Ai fini del calcolo sul 50% da destinare alle supplenze dei candidati riservisti devono essere presi in considerazione soltanto i posti ad orario intero, nei limiti della capienza del contingente Provinciale.

E' previsto l'obbligo di applicare alle assunzioni del personale la normativa di cui all'art. 3 c. 123 della L. n. 244/07 che assimila, ai fini del collocamento obbligatorio, gli orfani o, in alternativa, il coniuge superstite di coloro che siano deceduti per fatto di lavoro, ovvero a causa dell'aggravarsi delle mutilazioni o infermità che hanno dato luogo a trattamento di rendita da infortunio sul lavoro, alle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, di cui all'art. 1, c.2, della L. n. 407/98.

**SANZIONI.** Le supplenze per personale ATA prevedono delle sanzioni al verificarsi dei seguenti casi:

- rinuncia ad una nomina/conferma/proroga;
- mancata presa di servizio dopo aver accettato una nomina;
- abbandono di una supplenza.

Per quanto riguarda la rinuncia ad una nomina, ad una conferma o ad una proroga effettuata da graduatorie permanenti (24 mesi), la normativa prevede che il soggetto perda la possibilità di essere convocato a livello Provinciale per quella graduatoria, in quel caso tuttavia, sarà ancora possibile per il soggetto acquisire le supplenze dalle graduatorie d'istituto.

Per quanto riguarda la mancata accettazione di supplenze da graduatorie d'istituto non sono previste sanzioni.

Le stesse sanzioni si applicano in caso mancata presa di servizio dopo aver accettato una nomina.

Per quanto riguarda l'abbandono di una supplenza invece prevede la perdita della possibilità di acquisire supplenze dalle Graduatorie permanenti e dalle Graduatorie di Istituto per tutto l'anno in corso.

Sono soggette a questa sanzione tutte le supplenze che derivino da:

- graduatorie permanenti;
- graduatorie di circolo e di istituto;
- messa a disposizione.

**DATI CONTENUTI NEL MODULO DI DOMANDA. VALIDITÀ. CONTROLLI.** È ammessa esclusivamente la dichiarazione di requisiti, qualità e titoli di cui l'aspirante sia in possesso entro la data di scadenza del termine di presentazione della domanda. Nei casi e con le modalità previste dagli artt. 71 e 72 del D.P.R. 28.12.2000, n. 445 sono effettuati i relativi controlli in merito alle dichiarazioni degli aspiranti. All'atto del primo rapporto di lavoro stipulato in applicazione del presente decreto, i predetti controlli sono tempestivamente effettuati dal DS nell'attribuzione che conferisce la supplenza temporanea disposta sulla base della graduatoria di circolo o d'istituto di terza fascia della stessa istituzione scolastica e devono riguardare il complesso delle situazioni dichiarate dall'aspirante, per tutte le graduatorie in cui il medesimo è risultato incluso. Qualora i suddetti controlli siano chiesti da altre scuole, il controllo sarà effettuato dal DS che gestisce la domanda.

In caso di mancata convalida dei dati, il DS, nella cui istituzione si verifica la fattispecie di cui al comma precedente, assume le conseguenti determinazioni, sia ai fini dell'eventuale responsabilità penale, di cui all'art. 76 del D.P.R. 28.12.2000, n. 445, sia ai fini delle esclusioni di cui al successivo articolo 8, ovvero ai fini della rideterminazione dei punteggi, o della corrispondenza titoli/ aree di laboratori limitatamente al profilo di assistente tecnico e delle posizioni assegnate all'aspirante e nelle graduatorie di circolo e di istituto, dandone conseguente comunicazione all'aspirante e contestualmente alle istituzioni scolastiche scelte nel modello di scelta delle scuole nonché al sistema informativo per i necessari adeguamenti.

Conseguentemente alle determinazioni di cui al comma precedente, l'eventuale servizio prestato dall'aspirante in assenza del titolo di studio richiesto per l'accesso al profilo e/o ai profili richiesti o sulla base di dichiarazioni mendaci, e assegnato nelle precedenti graduatorie di circolo e di istituto di terza fascia, sarà, con apposito provvedimento emesso dal DS già individuato al precedente comma 5, dichiarato come prestato di fatto e non di diritto, con la conseguenza che allo stesso non deve essere attribuito alcun punteggio.

In caso di positiva convalida dei dati, il DS della stessa istituzione scolastica che gestisce il primo rapporto di lavoro comunica all'interessato e alle altre scuole con cui l'aspirante contrae rapporti di lavoro l'avvenuta verifica e convalida dei dati.

**ESCLUSIONE DELLA PROCEDURA.** L'Amministrazione scolastica dispone l'esclusione degli aspiranti che:

- a) abbiano presentato domanda in più istituzioni scolastiche nella stessa Provincia o in Province diverse;
- b) abbiano presentato domanda di scelta delle istituzioni priva della necessaria presupposta domanda di inserimento o di conferma o aggiornamento;
- c) risultino privi di qualcuno dei requisiti di cui ai precedenti artt. 2 e 3;
- d) abbiano effettuato autodichiarazioni mendaci o abbiano prodotto certificazioni o autocertificazioni false.

La produzione di domande in più istituzioni scolastiche della stessa Provincia o in più Province comporta, oltre alla esclusione dalla procedura in esame, anche l'esclusione da tutte le graduatorie di circolo o di istituto in cui si chiedi l'inserimento e la decadenza dalle graduatorie di circolo o di istituto in cui l'aspirante sia inserito. Le autodichiarazioni mendaci o la produzione di certificazioni false o, comunque, la produzione di documentazioni false comportano l'esclusione dalla procedura di cui al presente decreto per tutti i profili e graduatorie di riferimento, nonché la decadenza dalle medesime graduatorie, nel caso di inserimento nelle stesse, e comportano, inoltre, l'irrogazione delle sanzioni di cui alla vigente normativa, come prescritto dagli artt.75 e 76 del D.P.R. 28.12.2000, n.445.

Tutti gli aspiranti sono inclusi nelle graduatorie con riserva di accertamento del possesso dei requisiti di ammissione. L'Amministrazione, in qualsiasi momento, può disporre, con provvedimento motivato, l'esclusione degli aspiranti non in possesso dei citati requisiti di ammissione.

**RICORSI.** Avverso l'esclusione o nullità, nonché avverso le graduatorie, è ammesso reclamo al Dirigente della istituzione scolastica che gestisce la domanda di inserimento. Il reclamo deve essere prodotto entro 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria. Nel medesimo termine si può produrre richiesta di correzione degli errori materiali. Decisi i reclami ed effettuate le correzioni degli errori materiali, l'autorità scolastica competente approva la graduatoria in via definitiva. Dopo tale approvazione la graduatoria è impugnabile con ricorso giurisdizionale al giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro. La pubblicazione delle graduatorie deve avvenire contestualmente nell'ambito della medesima Provincia. A tal fine, il competente Ufficio territoriale, previa verifica del completamento delle operazioni, fissa un termine unico per tutte le istituzioni scolastiche. Per eventuali contestazioni relative all'atto contrattuale di assunzione, avverso la mancata proposta di contratto di lavoro, i relativi reclami vanno presentati al DS nella cui istituzione si verifica la fattispecie contestata.

Gli aspiranti che abbiano presentato ricorso giurisdizionale avverso i provvedimenti di nullità della domanda o di esclusione, nelle more della definizione del ricorso e in possesso di provvedimento giurisdizionale non definitivo sono iscritti con riserva nella graduatoria. L'iscrizione con riserva nella graduatoria non comporta il diritto del ricorrente ad ottenere la proposta di contratto a tempo determinato.

Fermo restando quanto previsto nei precedenti commi, ove ne ricorrano le condizioni, si applicano le disposizioni di cui al Capo XII del CCNL 2006/09.

**1° SETTEMBRE: SABATO O DOMENICA.** Con la nota del 19 luglio 2013 il MIUR ha chiarito che in caso di decorrenza dei contratti dal 1° settembre "domenica", non essendo possibile per cause di forza maggiore assumere servizio dal giorno di decorrenza, la validità giuridica ed economica si intende riferita al 1° settembre. Nel caso in cui il 1° settembre sia un sabato, la scuola deve essere sempre aperta, anche se funziona su 5 giorni.

**CONTRATTAZIONE D'ISTITUTO.** Considerata la peculiarità del lavoro ATA e il riferimento, nel regolamento, al "tempo strettamente necessario", è opportuno che in sede di contrattazione d'Istituto si definiscano i criteri per l'assunzione dei supplenti ATA per i diversi profili in base alle specifiche caratteristiche della scuola (tempo scuola, numero e tipologia dei plessi, turnazioni, corsi serali ecc.). In particolare la contrattazione di scuola dovrà definire a quali condizioni e dopo quanti giorni di

assenza si ricorre al supplente, tenendo anche conto delle risorse disponibili nel fondo d'istituto per le attività aggiuntive e/o per l'intensificazione e delle esigenze relative all'organizzazione del lavoro ATA.

**CONTROLLO SULLE DICHIARAZIONI** (art. 8 DM 374/2017). In occasione della stipula del primo rapporto di lavoro, la scuola che ha gestito la domanda, anche su richiesta delle altre scuole interessate, effettua i controlli sulla totalità delle situazioni dichiarate all'aspirante (artt. 71 e 72 DPR 445/2000). Al termine del controllo il DS comunica all'interessato e a tutte le istituzioni scolastiche indicate nel MOD. B l'avvenuta verifica e convalida dei dati contenuti nella domanda. Il controllo è a carico della scuola che ha gestito la domanda. In occasione della stipula del primo rapporto di lavoro il DS che conferisce la supplenza effettua i controlli sulla totalità delle situazioni dichiarate dall'aspirante per tutte le graduatorie in cui risulta incluso. Qualora i suddetti controlli siano chiesti da altre scuole interessate, saranno effettuati dal Dirigente scolastico che gestisce la domanda.

In caso di mancata convalida dei dati il DS dell'istituzione scolastica che ha gestito la domanda provvede alle determinazioni conseguenti, sia ai fini dell'eventuale responsabilità penale (art. 76 DPR 445/2000) sia ai fini dell'esclusione ovvero della rideterminazione dei punteggi, dandone comunicazione al SIDI per i conseguenti aggiornamenti (art. 8 DM 374/2017).

**ESCLUSIONE DALLE GRADUATORIE.** Ai sensi dell'art. 9 del DM 374/2017 è escluso dalle graduatorie l'aspirante che:

- non è in possesso del titolo di studio necessario all'accesso
- ha presentato domanda in più scuole della stessa Provincia o in più Province
- nella compilazione della domanda ha effettuato dichiarazioni non corrispondenti a verità
- dichiarare nuovamente o riproduca titoli già presentati nel precedente triennio per la medesima fascia
- non regolarizzi nei tempi fissati dalla scuola le indicazioni per l'interpello.

**PROBLEMATICHE IN SEGUITO AI CONTROLLI.** In tutti i casi si ipotizza che la problematica emerga successivamente alla stipula del contratto.

Errore dell'Amministrazione nella valutazione dei titoli e quindi nell'attribuzione punteggio e posizione in graduatoria (CASO PIU' COMPLESSO)

- Errore nell'attribuzione punteggio = errore nell'individuazione dell'avente diritto alla supplenza (art. 3 co. 2 DM 131/2007 e DM 430/2000)
- PA è vincolata al dovere di imparzialità (art. 97 Cost.)
- Art. 25 co. 5 e art. 44 co.7 CCNL 2006: è causa di risoluzione del contratto l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto
- Rettifica graduatoria (da comunicarsi all'interessato e alle istituzioni scolastiche) e annullamento della individuazione, poi risoluzione del contratto
- Autotutela se la fase formazione graduatoria è pubblicistica. Ma se è considerata fase gestionale (diritto privato)?
- Tesi 1: il termine "annullamento" usato dal CCNL opera un rinvio all'istituto pubblicistico richiamato al fine, "privatisticamente", di consentire l'applicazione dei canoni propri dell'art. 21 nonies L. 241/90 (valutazione dell'interesse

pubblico, termine ragionevole, interessi delle parti). Necessaria previa comunicazione avvio del procedimento.

- Tesi 2: non si applica l'autotutela, ma l'art. 1418 Cod. civ. (nullità del contratto per contrarietà a norme imperative, costituite dall'utile inserimento in graduatoria). Cass. 13800/2017 + Cass. 8066/2016; Cass. 28456/2008; Trib. Parma 30.03.2009

### Autodichiarazione non veritiera che incide su requisiti di ammissione (dichiarazione mendace)

- Controllo autodichiarazione è attività doverosa e non richiede comunicazione avvio del procedimento.
- Art. 75 DPR 445/2000: in caso di esito negativo del controllo, il dichiarante decade dai benefici conseguenti al provv. emanato sulla base della dichiarazione
- DM 374 e 640 prevedono esclusione dalle graduatorie

Quindi:

- Depennamento (cioè esclusione)
- Poi risoluzione del contratto: spetta al DS che ha conferito incarico. Contratto mantiene rilievo solo per gli effetti economici già prodotti.
- Denuncia alla Procura ex art. 76 DPR 445/00
- Segnalazione UPD ex art. 55 quater D. Lgs. 165/01

### Autodichiarazione non veritiera che non incide su requisiti di ammissione, ma sulla posizione in graduatoria

- DM 374 e 640 stabiliscono che in caso di mancata convalida dei dati autodichiarati, il DS provvede alle conseguenti determinazioni sia ai fini dell'eventuale resp. penale, sia “ai fini delle esclusioni ovvero ai fini della rideterminazione dei punteggi e posizioni assegnati al candidato nelle graduatorie”
- Lo stesso art. 75 DPR 445/00 parla di decadenza dai benefici conseguiti a seguito della dichiarazione; nel caso di specie essi consistono nella posizione in graduatoria
- Però i DM prevedono l'esclusione dell'aspirante che abbia rilasciato dichiarazioni non corrispondenti a verità: “le autodichiarazioni mendaci comportano l'esclusione dalla procedura per tutti i profili e graduatorie di riferimento”. (TAR Lecce 1346/2018 ha sollevato questione di costituzionalità dell'art. 75 per irragionevolezza delle conseguenze decadenziali)

### Focus sulla tematica dei precedenti penali

- Precedenti penali preclusivi all'ammissione:
- DM richiama art. 1 L. 16/1992 → alcuni delitti contro la PA (peculato, malversazione, concussione, corruzione), associazione di stampo mafioso, spaccio sostanze stupefacenti e relativo favoreggiamento, reati non colposi che abbiano comportato pena non inferiore a 2 anni di reclusione

- Art. 609 nonies C.P. → condanna o patteggiamento per una serie di reati sessuali comporta l'interdizione temporanea dai pubblici uffici e, se commessi in danno di minorenni, da qualunque incarico nelle scuole
- Quid iuris per precedenti non rilevanti, soprattutto se intervenuta estinzione?  
No annullamento del contratto (giurisprudenza).

PROROGA DELLE SUPPLENZE PER GLI ESAMI DI STATO. Le supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche possono essere prorogate oltre tale termine, per il periodo strettamente necessario allo svolgimento delle relative attività, nelle scuole interessate da Esami di stato e di abilitazione all'insegnamento, qualora non sia possibile consentire lo svolgimento di dette attività mediante l'impiego del personale a tempo indeterminato o supplente annuale in servizio presso la scuola interessata, e, comunque, nei casi in cui siano presenti situazioni che possano pregiudicare l'effettivo svolgimento dei servizi di istituto.

PROROGA E SUPPLENZA SU UN POSTO CHE DIVENTA SUCCESSIVAMENTE DISPONIBILE.

PROROGA DELLA SUPPLENZA AL SUPPLENTE GIÀ IN SERVIZIO  
TERMINE DELL'ASSENZA IL GIORNO PRIMA DELLE FESTIVITA' E NUOVO CONTRATTO (CONFERMA) PER IL SUPPLENTE GIÀ IN SERVIZIO  
PROROGA DELLA SUPPLENZA DA GRADUATORIE DI ISTITUTO E RIENTRO DEL TITOLARE DOPO IL 30 APRILE (art.37 CCNL).

SUPPLENZA E PROROGA DAL GIORNO IMMEDIATAMENTE SUCCESSIVO ALLA SCADENZA. SUPPLENZA PER MALATTIA. Bisogna porre attenzione al contratto del supplente. Se ha prestato servizio 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.

Ove al primo periodo di assenza del titolare ne consegua un altro, o più altri, senza soluzione di continuità o interrotto da giorno festivo, o da giorno libero, 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. Si ricorda inoltre quanto disposto dall'art. 40, comma 3 e 60 commi 1 e 2, del CCNL 29/11/2007, secondo cui qualora il titolare "...si assenti in un'unica soluzione a decorrere da una data anteriore di almeno sette giorni all'inizio di un periodo predeterminato di sospensione delle lezioni e fino a una data non

inferiore a sette giorni successivi a quello di ripresa delle lezioni, il rapporto di lavoro a tempo determinato è costituito per l'intera durata dell'assenza. Rileva esclusivamente l'oggettiva e continuativa assenza del titolare, indipendentemente dalle sottostanti procedure giustificative dell'assenza del titolare medesimo. Le domeniche, le festività infrasettimanali nonché, per i docenti, il giorno libero dell'attività di insegnamento, ricadenti nel periodo di durata del rapporto medesimo, sono retribuite e da computarsi nell'anzianità di servizio. Nel caso di completamento di tutto l'orario settimanale ordinario, si ha ugualmente diritto al pagamento della domenica ai sensi dell'art. 2109, comma 1, del codice civile”.

**ATA AL 30 GIUGNO, PROROGA CONTRATTI ART. 59: VERIFICA ANCHE PER CHI HA SUPPLENZA IN ALTRA SCUOLA.** Con la nota n. 17060 dell'1 giugno, il MI ha fornito indicazioni per le proroghe di contratto del personale ATA assunto al 30 giugno. La nota riprende il regolamento per le supplenze ATA e la nota n. 8556 del 2009. Cosa fare se la proroga riguarda i contratti di supplenza stipulati sino al termine delle attività didattiche (30 giugno 2021) ai sensi dell'art. 59 CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 2007? Le scuole sono tenute a verificare preliminarmente che sia richiesta la proroga anche per coloro che hanno accettato in base all'art. 59 una supplenza in altra istituzione fino al 30 giugno 2021. La verifica è necessaria per evitare che in assenza di proroga possano essere presenti sul medesimo posto due persone, il titolare che rientra e il supplente prorogato, con conseguenti responsabilità amministrativo-contabili.

Esempio: Nella scuola A è stata assegnata una supplenza a un collaboratore scolastico su un posto che si è reso disponibile poiché il titolare ha accettato in base all'art. 59 una supplenza fino al 30 giugno come assistente amministrativo nella scuola B. La scuola A potrà chiedere (e ottenere) la proroga del contratto del collaboratore scolastico solo se la scuola B chiede (e ottiene) la proroga della supplenza dell'assistente amministrativo, assegnata in base all'art. 59.

**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, comma 8, let. a).

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

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

Pertanto, il personale 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).

## 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 che sussistano ragioni oggettive. 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.

SUPPLENZE PERSONALE ATA, QUANDO SI PUÒ ABBANDONARE. Appare utile, al riguardo, richiamare tanto la nota del MI prot. n. 25089 del 6 agosto 2021, per l'a.s. 2021/2022, quanto l'art. 7 del D.M. n. 430/2000. La circolare, nello specifico, chiarisce che "l'accettazione di una proposta di supplenza annuale (31/08) o fino al termine delle attività didattiche (30/06) non preclude all'aspirante di accettare altra proposta di supplenza per diverso profilo professionale, sempre di durata annuale o fino al termine delle attività didattiche". Ciò significherebbe che un supplente, con contratto fino al 31/08 o al 30/06, può lasciare il proprio posto per accettare una nuova supplenza solo a condizione che quest'ultima sia anch'essa fino al 31/08 ovvero 30/06 e a patto che il profilo "di arrivo" sia diverso da quello precedente. Non è pertanto riconosciuta la possibilità di lasciare un contratto al 31/08 o al 30/06 per uno di durata più breve. La circolare non sembrerebbe riferirsi ad un particolare profilo di destinazione ma, piuttosto, parla genericamente di "diverso profilo professionale". Da ciò si evincerebbe, pertanto, che un supplente ATA con contratto fino al termine delle attività didattiche non potrebbe accettare una supplenza breve

di docente. A nulla rilevarebbe la circostanza che il nuovo contratto sia migliorativo rispetto al precedente. L'art. 7 c. 2 del DM n. 430/2000, poi, chiarisce che "il personale che non sia già in servizio per supplenze di durata sino al termine delle attività didattiche, ha facoltà di risolvere anticipatamente il proprio rapporto di lavoro per accettarne un altro di durata fino al suddetto termine". La norma fa evidente riferimento a chi abbia un contratto di durata inferiore al 30/06. Così chi ha un contratto di supplenza covid (al 31/03) non ha la possibilità di abbandonarlo per un nuovo contratto con scadenza, ad esempio, al 30 aprile. L'unica possibilità, come specificato dalla norma, è quella di cambiare con un contratto fino al 30/06. Ma la scuola può chiamare chi non ha la possibilità di accettare? Non ha molto senso permettere alle scuole di chiamare chi non avrebbe la possibilità di accettare il nuovo incarico. E ciò per due ragioni:

- la scuola indurrebbe in errore il candidato che, magari poco informato sulla normativa, accetterebbe la nuova supplenza ignorando di non poterlo fare;
- la scuola che chiama un aspirante che non può accettare metterebbe in difficoltà la scuola nella quale questo presta il proprio servizio. Si pensi al caso in cui venga proposto, dopo il 31/12, una supplenza di docenza fino al 31 marzo a un aspirante che già vanta un contratto di AA fino al 30/06 in un'altra scuola. In tale ipotesi quest'ultima subirebbe un grave pregiudizio: passerebbe da un AA con contratto al 30/06 (con possibilità di proroga fino al 31/08) a un AA con contratto fino al termine delle lezioni (dopo il 31/12, infatti, come già ampiamente detto la supplenza è fino al termine delle lezioni. Non esiste, pertanto, la possibilità di una proroga). Si potrebbe obiettare che la previsione di una sanzione in caso di abbandono attribuisca all'aspirante un vero e proprio diritto a decidere cosa fare. In realtà non sembrerebbe così. Non bisogna dimenticare, infatti, che di divieto si parla, non di diritto. Pertanto, la circostanza che non si possa materialmente impedire a un candidato di abbandonare la propria supplenza ha portato alla previsione della sanzione (blanda probabilmente) del deprezzamento dalle graduatorie per l'intero anno scolastico per il profilo che si abbandona. È altrettanto vero, però, che viene difficile impedire a un soggetto che abbia la possibilità di migliorare di farlo effettivamente. Così se un AA della mia scuola, con contratto al 30/06, accettasse una supplenza breve come docente fino al 31/03, non mi sognerei mai di alzare un polverone per impedire a tale soggetto di migliorare la propria posizione. Sebbene, normativamente, non potrebbe farlo.

Da quanto detto potrebbe pertanto desumersi quanto segue:

- tutte le supplenze conferite dopo il 31/12, di posti non vacanti che a settembre sono stati coperti con supplenze fino al 30/06 poi abbandonate, hanno durata fino al termine delle lezioni. È l'esempio del supplente che, a settembre, accetta incarico al 30/06 e poi abbandona dopo il 31/12. In tale ipotesi sarebbe possibile, per la scuola, convocare un nuovo supplente sino al termine delle lezioni, non fino al 30/06;
- non sarebbe possibile abbandonare una supplenza breve per un'altra supplenza breve. Non è rilevante, infatti, la circostanza che quest'ultima abbia una durata maggiore o che riguardasse un profilo migliore;
- una supplenza breve potrebbe essere abbandonata solo per una supplenza al 30/06 o al 31/08.