



associazione nazionale dirigenti pubblici  
e alte professionalità della scuola

## Aspettando i 100 giorni - Webinar sotto l'ombrellone

Prime indicazioni sulla gestione delle assenze  
e delle supplenze

## Di che cosa parleremo: argomenti del *webinar* odierno

- La gestione delle supplenze in generale
- Alcuni casi particolari:
  - Aspettative
  - Inidoneità
  - Maternità a rischio

## Normativa di carattere generale

- La normativa da tenere in considerazione per la gestione delle supplenze del personale docente è la seguente:
  - l'articolo 4 della Legge 3 maggio 1999 n. 124 e il relativo Regolamento (Decreto Ministeriale 13 giugno 2007 n. 131)
  - la recente Ordinanza Ministeriale del 10 giugno 2020 n. 60 che disciplina per gli anni scolastici 2020/2021 e 2021/2022 la costituzione delle graduatorie provinciali per le supplenze e delle graduatorie di istituto su posto comune e di sostegno e l'attribuzione degli incarichi a tempo determinato.

## Definizione dei diversi tipi di supplenza

- **Supplenze annuali:** per la copertura delle cattedre e posti d'insegnamento **vacanti e disponibili** entro la data del 31 dicembre e che rimangano presumibilmente tali per tutto l'anno scolastico (termine 31 agosto).
- **Supplenze temporanee sino al termine delle attività didattiche:** per la copertura di cattedre e posti d'insegnamento **non vacanti, di fatto disponibili** entro la data del 31 dicembre e fino al termine dell'anno scolastico e per le ore di insegnamento che non concorrono a costituire cattedre o posti orario (termine 30 giugno)
- **Supplenze temporanee:** per ogni altra necessità di supplenza diversa dai casi precedenti.

## Novità di rilievo per l'anno scolastico 20/21

- L'Ordinanza Ministeriale 60/2020 (art. 2) prevede che i posti **a qualsiasi titolo disponibili**, all'esito delle operazioni di immissione in ruolo, sono coperti **prioritariamente con i docenti dell'organico dell'autonomia di cui all'articolo 1, comma 5, della Legge 107/2015** in possesso di specifica abilitazione o specializzazione sul sostegno.
- Si tratta dei posti assegnati alle scuole, che rientrano nell'organico dell'autonomia, destinati alla realizzazione del piano dell'offerta formativa, **in aggiunta all'organico di diritto** (cioè l'organico determinato dagli alunni e dalle classi).

## Novità di rilievo per l'anno scolastico 20/21

- In caso di **assenza di aspiranti** in possesso del titolo di abilitazione nelle GPS (graduatorie provinciali per le supplenze) o nelle graduatorie di istituto, il dirigente **può** anche utilizzare docenti di ruolo su **classi di concorso diverse** da quelle per le quali hanno l'abilitazione purché in possesso dei titoli di studio validi per l'insegnamento della disciplina ovvero di percorsi formativi e competenze professionali coerenti con gli insegnamenti da impartire.

## Novità di rilievo per l'anno scolastico 20/21

### Istituzione delle GPS (OM 60/2020 art. 3)

In ciascuna provincia **sono costituite GPS** (Graduatorie provinciali per le supplenze) finalizzate, **in subordine allo scorrimento delle GAE**, all'attribuzione:

- di supplenze annuali (su posti vacanti e disponibili);
- di supplenze temporanee sino al termine delle attività didattiche (su posti di fatto disponibili, ma non vacanti).

## Novità di rilievo per l'anno scolastico 20/21

### Graduatorie di istituto (OM 60/20 art. 11)

Le graduatorie di istituto sono divise in tre fasce:

- a) la prima include i docenti presenti nella GAE;
- b) la seconda include gli aspiranti presenti nella prima fascia della GPS;
- b) la terza include gli aspiranti presenti nella seconda fascia della GPS.

## Novità di rilievo per l'anno scolastico 20/21

### Graduatorie di istituto 2020/21 - 2021/22 (OM 60/20 art. 11)

Le graduatorie di istituto sono utilizzate per il conferimento delle **supplenze brevi e temporanee** (e per il conferimento di supplenze annuali e temporanee fino al termine delle attività didattiche **in caso di esaurimento o incapienza di GAE e GPS**).

L'inclusione nelle graduatorie di istituto di seconda e terza fascia è disposta, per tutti gli aspiranti che ne abbiano titolo, in relazione alle istituzioni scolastiche indicate nel relativo modello di scelta delle sedi all'atto delle domanda di inserimento nelle GPS.

## Attribuzione delle supplenze

Tiriamo le somme: nei casi in cui non sia stato possibile assegnare cattedre o posti di insegnamento a qualsiasi titolo vacanti e/o disponibili a personale di ruolo a TI in riferimento a posti vacanti e/o disponibili:

- 1) il dirigente scolastico copre i posti di insegnamento con docenti nell'organico dell'autonomia in possesso di specifica abilitazione o specializzazione sul sostegno;
- 2) per i posti che rimanessero ancora non coperti, il dirigente dell'ambito territoriale competente individua il supplente prima scorrendo le GAE, poi le GPS.
- 3) in caso di esaurimento o incapienza delle GPS sono utilizzate le graduatorie di istituto

## Attribuzione delle supplenze

Il conferimento della supplenza al 31 agosto o al 30 giugno, si perfeziona con la stipula del contratto di lavoro a tempo determinato **sottoscritto dal dirigente scolastico e dal docente interessato.**

Per le **supplenze temporanee** il dirigente scolastico individua il supplente dalle graduatorie di istituto.

E stipula il contratto **fino all'ultimo giorno di effettiva permanenza delle esigenze di servizio.**

## Alcuni casi particolari

Può essere utile approfondire alcuni casi particolari di assenze che possono costituire motivo di dubbi e perplessità durante i primi passi da dirigente.

Sono tipologie di assenze che ricorrono con una certa frequenza e quindi è bene sapere come muoversi.

Parleremo quindi di:

aspettative - inidoneità - maternità a rischio.

## Aspettative: art. 18 c. 1 CCNL 2007

L'art. 18, comma 1 del CCNL 2007 prevede, che l'aspettativa per motivi di famiglia o personali continua ad essere regolata dagli artt. 69 e 70 del T.U. approvato con D.P.R. n. 3 del 10 gennaio 1957 e dalle leggi speciali che a tale istituto si richiamano.

Gli artt. 69 e 70 del DPR 3 /57 dispongono che il dipendente può fruire di 12 mesi di aspettativa in un'unica soluzione senza soluzione di continuità.

## Aspettative: art. 18 c. 1 CCNL 2007

Se frutta in modo frazionato, l' aspettativa non può superare la durata massima **di due anni e mezzo** (30 mesi) in un quinquennio.

Ciò significa che:

- A. due aspettative inferiori all'anno si considerano un unico periodo se il periodo di lavoro tra essi non supera i 6 mesi (art.70 del DPR 3/57, ripreso dal CCNL)
- B. non si possono prendere aspettative per più di 2 anni e mezzo su 5 anni.

## Aspettative: art. 18 c. 1 CCNL 2007

Il dipendente ha l'obbligo di evidenziare le esigenze familiari e personali a fondamento della istanza.

Sono tutte quelle situazioni configurabili come meritevoli di apprezzamento e di tutela secondo il comune consenso, in quanto attengono al benessere, allo sviluppo ed al progresso dell'impiegato inteso come membro di una famiglia o anche come persona singola (Corte Conti, sez. contr., 3 febbraio 1984, n.1415).

È legittimo il diniego dell'Amministrazione che ha giustificato la propria determinazione negativa con specifiche esigenze di servizio e a ragioni organizzative.

## Aspettative: art. 18 c. 1 CCNL 2007

Di fronte ad una istanza di aspettativa ex art. 18 CCNL è utile quindi verificare se il dipendente ha già fruito in precedenza di periodi di aspettativa e, in caso affermativo, per quanto tempo e se è intercorso un periodo di ripresa del servizio.

L'aspettativa deve essere accordata con un provvedimento espresso.

L'aspettativa per motivi di famiglia legittima l'assenza dal servizio solo quando sia preventivamente accordata; la semplice presentazione della domanda non autorizza il dipendente ad allontanarsi dal servizio (cfr. sentenza n. 379 del 1978 del Consiglio di Stato).

## Aspettative: art. 18 c. 3 CCNL 2007

L'articolo 18 comma 3 del CCNL 2007 disciplina l'aspettativa senza assegni per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa.

La concessione non è discrezionale. Con l'aspettativa si consente al dipendente di stipulare un altro contratto di lavoro con altra amministrazione pubblica o soggetto privato. Può avere durata anche inferiore all'anno scolastico.

Può essere fruita una sola volta nella vita lavorativa anche se inferiore all'anno scolastico. Non può essere prorogata. L'aspettativa spetta anche ai neo immessi in ruolo.

## Aspettativa: cd “Collegato Lavoro”

L'articolo 18 della Legge 4 novembre 2010, n.183 prevede che i dipendenti pubblici possono essere collocati in aspettativa senza assegni per un periodo massimo di dodici mesi anche per attivare attività professionali e imprenditoriali.

Per la concessione l'Amministrazione:

- a) esamina la documentazione prodotta;
- b) considera le proprie esigenze organizzative.

## Aspettativa: cd “Collegato Lavoro”

Differenze tra le due aspettative:

L'art. 18 CCNL 2007 permette di realizzare l'esperienza di diversa attività lavorativa alle dipendenze di un'altra pubblica amministrazione o soggetto privato

l'aspettativa del collegato lavoro è richiesta per avviare un'attività autonoma o imprenditoriale.

## Inidoneità: DPR 171/2011

In caso di assenze prolungate per malattia che abbiano superato il primo periodo di comporto (18 mesi) la pubblica amministrazione avvia l'accertamento dell'inidoneità psicofisica prima di concedere l'eventuale ulteriore periodo di assenza per malattia, dandone preventiva comunicazione all'interessato.

Lo scopo è di stabilire la sussistenza di eventuali cause di permanente inidoneità psicofisica assoluta o relativa. Ferma restando la possibilità di risoluzione del rapporto di lavoro in caso di superamento del periodo di comporto previsto dai contratti collettivi di riferimento.

## Gestione rischi lavoratrici madri

Spetta al dirigente scolastico, **nella valutazione dei rischi** effettuata ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs 151/01 e dell'art. 28 del D.Lgs. 81/08, considerare anche quelli per la salute e la sicurezza delle lavoratrici in gravidanza o in fase di allattamento, **definendo le condizioni di lavoro non compatibili e le misure di prevenzione e protezione** che intende adottare a tutela delle lavoratrici madri, dandone comunicazione alle dipendenti e al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

## Gestione rischi lavoratrici madri

A seguito di segnalazione della lavoratrice della propria condizione mediante certificato medico che attesti lo stato di gravidanza.

Il dirigente scolastico è tenuto ad allontanare immediatamente la dipendente da un'eventuale situazione valutata preventivamente a rischio, provvedendo ad assegnarla ad altra mansione compatibile, dandone comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro.

## Gestione rischi lavoratrici madri

Qualora il dirigente scolastico non abbia la possibilità di procedere ad un cambio di mansione, deve darne immediata comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro che attiva la procedura per l'astensione anticipata dal lavoro ai sensi dell'art. 17 lett. b) e c) del medesimo D.Lgs. Tale astensione, oltre ad interessare il periodo della gravidanza, può, in alcune situazioni di rischio, estendersi fino a sette mesi dopo il parto.

## Gestione rischi lavoratrici madri

Riassumendo, nell'ambito della gestione degli aspetti collegati con lo stato di gravidanza delle lavoratrici, il SPP deve presidiare i seguenti tre processi:

- valutazione del rischio
- definizione delle procedure gestionali
- informazione del personale.

## Gestione rischi lavoratrici madri

Relativamente alla valutazione, dovrà coinvolgere tutte le figure interessate (referenti di plesso, eventuale MC, RLS) per condividere i criteri. Nel DVR dovranno essere esplicitate le mansioni incompatibili con lo stato di gravidanza e quelle compatibili, eventualmente con l'esclusione di alcune operazioni.

Nella definizione delle procedure è opportuno il coinvolgimento del DSGA che dovrà sovrintendere l'iter procedurale dell'astensione e garantire i contatti con la DTL.



Grazie per l'attenzione