

Supplenze e assenze del personale: *casi e soluzioni*

Raffaella Briani e Flavio Filini

I temi

- ✓ La disciplina del rapporto di lavoro
- ✓ Supplenze e assenze del personale: alcuni casi rilevanti e relative soluzioni



Una premessa

Il rapporto tra dirigente scolastico e lavoratori si inquadra nell'ambito del **diritto civile**

Conseguenze sul piano sostanziale:

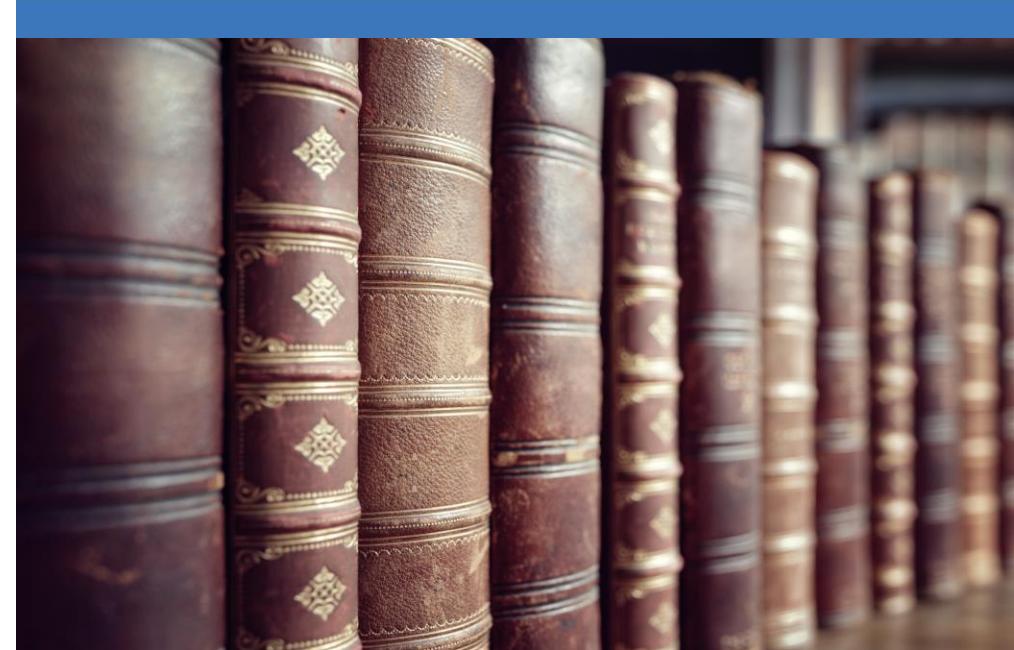
- applicabilità delle disposizioni del **codice civile** e del **CCNL**
- inesistenza del **potere di autotutela**
- **impossibilità di intervenire** sul contenuto del contratto individuale di lavoro **unilateralmente** da parte del dirigente scolastico (*part-time*; utilizzazione in altri compiti sulla base del CCNI del 25/06/2008)



Una premessa

Conseguenze sul piano processuale:

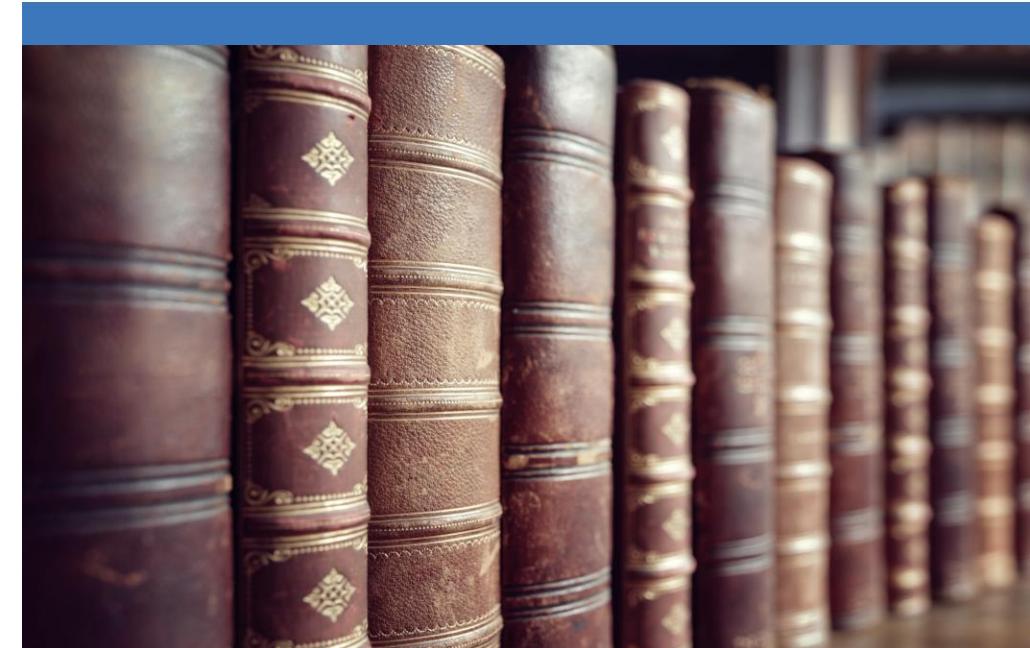
- i tempi della tutela sono quelli della **prescrizione** (e non già della decadenza)
- le relative controversie appartengono alla giurisdizione del giudice ordinario in funzione di **giudice del lavoro**



La disciplina del rapporto di lavoro

Art. 2, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001

I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. [...]



La disciplina del rapporto di lavoro

Art. 2, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001

[...] Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano o che abbiano introdotto discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40, comma 1, e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente decreto, da successivi contratti o accordi collettivi nazionali e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili



La disciplina del rapporto di lavoro

3 novembre 2021

Art. 40, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001

La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421

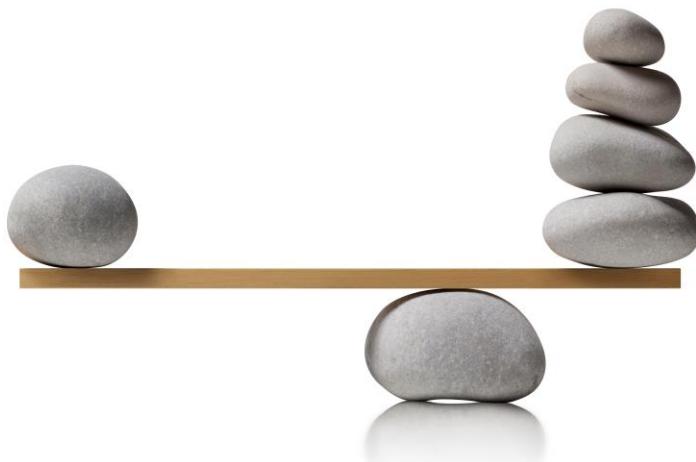
La disciplina del rapporto di lavoro

3 novembre 2021

Art. 5, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001

*Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, **le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro**, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9*

Le fonti del rapporto di lavoro



- Codice civile (libro V "Del lavoro" - titolo II "Del lavoro nell'impresa" - capo I "Dell'impresa in generale": artt. 2082-2134)
- D. Lgs. n. 165/2001
- Eventuali altre disposizioni speciali che possono essere derogate dalla contrattazione collettiva
- Contrattazione collettiva

Il contratto di lavoro del personale docente e ATA

3 novembre 2021

Art. 25, c. 3, CCNL comparto scuola 2006-2009

I rapporti individuali di lavoro a tempo indeterminato o determinato del personale docente ed educativo degli istituti e scuole statali di ogni ordine e grado, sono costituiti e regolati da contratti individuali, nel rispetto delle disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del contratto collettivo nazionale vigente

Art. 44, c. 4, CCNL comparto scuola 2006-2009

I rapporti individuali di lavoro a tempo indeterminato o determinato del personale ATA degli istituti e scuole statali di ogni ordine e grado, sono costituiti e regolati da contratti individuali, nel rispetto delle disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del contratto collettivo nazionale vigente

Dov'è finito il lavoratore?

- ✓ **Maternità e allattamento**
- ✓ Congedo biennale
- ✓ Dimissioni del personale t.i.
- ✓ Assenze assortite (mutamento del titolo e assenze cicliche)
- ✓ Domande



Maternità e allattamento

Riferimenti normativi:

art. 11 D. Lgs. n. 151/01

art. 28 D. Lgs. n. 81/08

Il datore di lavoro:

- **valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici in stato di gravidanza, definendo le condizioni di lavoro non compatibili e le misure di prevenzione e protezione** che intende adottare a loro tutela
- **fornisce l'informazione alle dipendenti e all'RLS**



Maternità e allattamento

Eventuali condizioni di rischio per la **gravidanza** in ambito scolastico:

- la **postazione eretta**
- il *lavoro su scale e impalcature*
- la **movimentazione carichi**
- gli **agenti biologici**
- i **traumatismi**
- il **rumore**
- l'utilizzo di **sostanze chimiche**



Maternità e allattamento

Eventuali condizioni lavorative incompatibili con l'allattamento:

- la ***movimentazione carichi***
- i ***traumatismi***
- gli ***agenti biologici***
- l'utilizzo di ***sostanze chimiche***



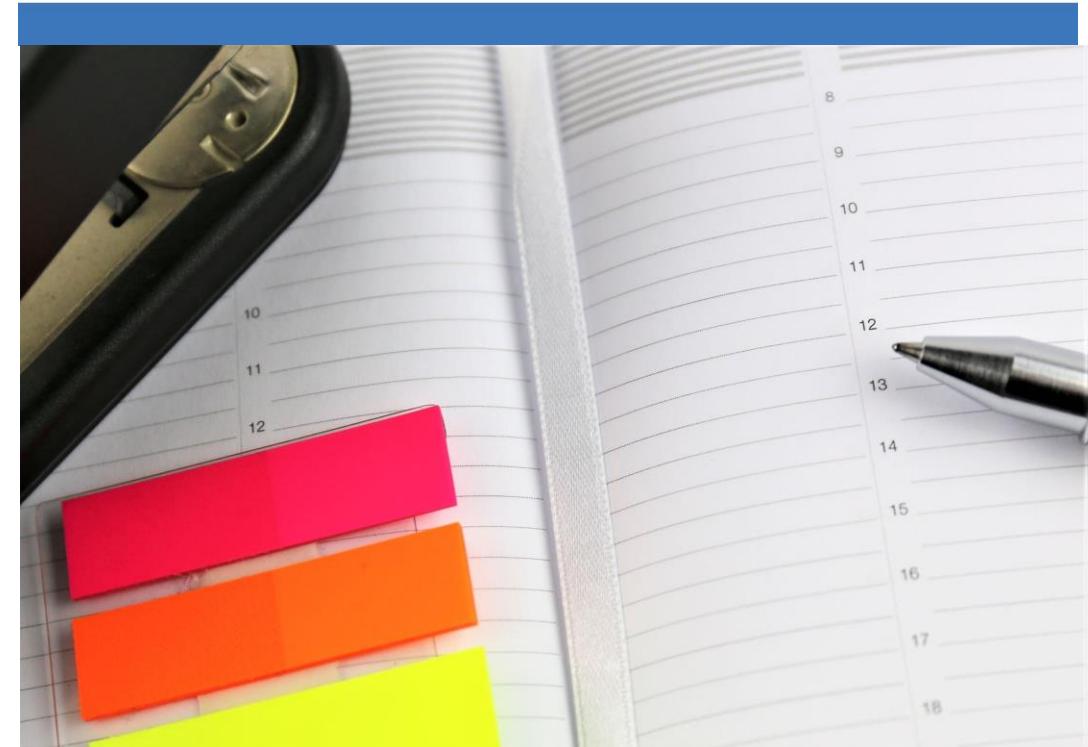
Nel DVR occorre:

- ✓ **valutare i rischi predetti**
- ✓ **individuare le mansioni incompatibili** con lo stato di gravidanza e di allattamento e quelle compatibili, eventualmente con l'indicazione delle **operazioni comunque escluse**

Conseguenze:

- **allontanamento immediato** della dipendente in stato di gravidanza dalla **situazione valutata preventivamente a rischio**, provvedendo ad assegnarla ad **altra mansione** compatibile dandone comunicazione alla DTL
- **qualora non sussista questa possibilità**, immediata comunicazione alla DTL che attiva la procedura per l'astensione anticipata dal lavoro. **Tale astensione può, in alcune situazioni di rischio quali quelle sopra descritte, estendersi fino a sette mesi dopo il parto**

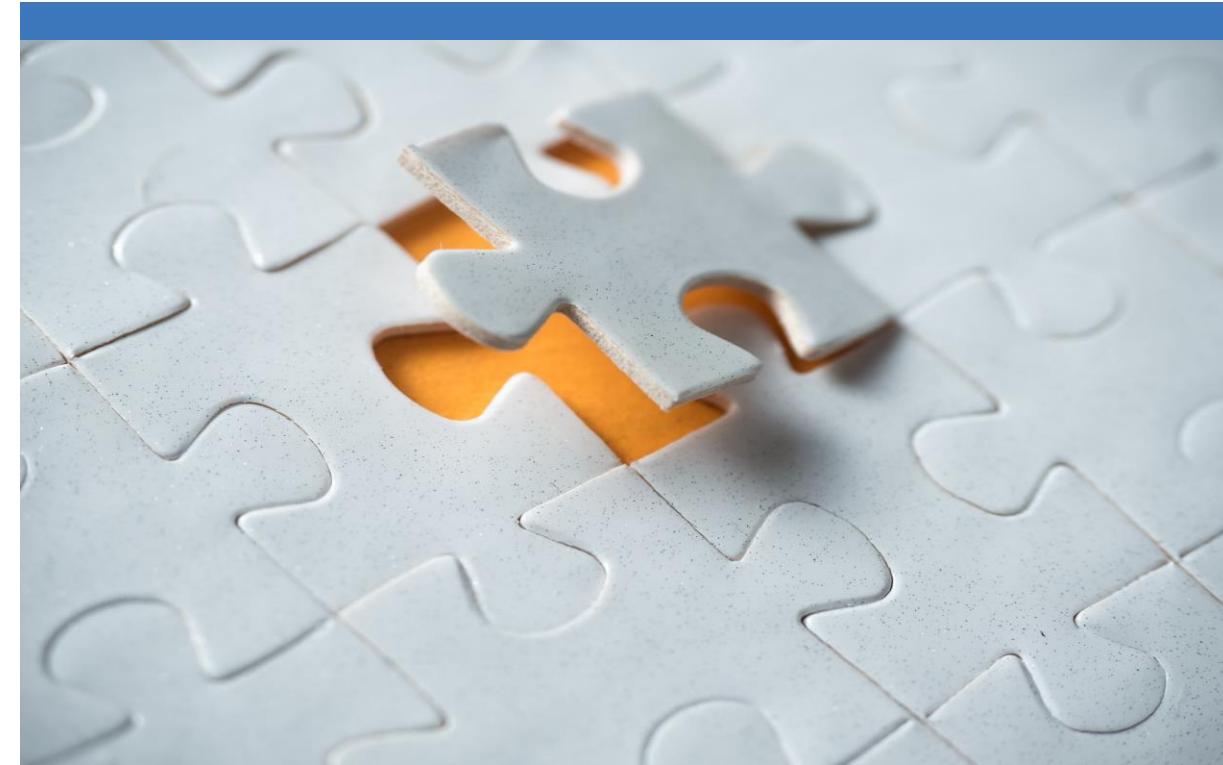
Maternità e allattamento



Soluzioni possibili:

- ✓ assegnazione, ove possibile, del personale docente ad **attività di potenziamento**, con comunicazione in cui si specifichino orario di lavoro, ambiente dedicato e mansioni didattiche collegate alla progettualità e alla pianificazione del PTOF; assegnazione del **personale ATA** alle **mansioni indicate come compatibili nel DVR**
- ✓ **sostituzione** del personale assente per maternità o allattamento

Maternità e allattamento



Riferimenti normativi:

art. 39 D.Lgs. n. 151/2001

Circolare INPS 95-bis del 06/09/2006

Telex MPI n. 278 del 22 febbraio 1985

Presupposti:

Spettano nel **primo anno di vita del bambino**
nella misura di

- **un'ora al giorno** se l'orario lavorativo è inferiore a sei ore giornaliere
- **due ore al giorno** se l'orario lavorativo è pari o superiore a 6 ore

E se la durata dei riposi configge con l'unicità dell'insegnamento?

Si accordano i riposi in misura tale da non compromettere detta unicità (ad esempio, riposi pari a 6 ore settimanali anziché 5 con 1 ora a disposizione)

Riposi per allattamento



Dov'è finito il lavoratore?

- ✓ Maternità e allattamento
- ✓ **Congedo biennale**
- ✓ Dimissioni del personale t.i.
- ✓ Assenze assortite (mutamento del titolo e assenze cicliche)
- ✓ Domande



- Legge n. 104/1992, art. 3, c. 3: **condizioni di gravità**; art. 33, cc. 1-3: **titolo a fruire dei benefici**
- D. Lgs. n. 151/2001, art. 42, c. 5-5*quinquies*: **permesso biennale retribuito**
- Legge n. 350/2003, art. 3, c. 106: **abrogazione dell'obbligo di possesso del certificato da almeno 5 anni**
- Circ. INPS n. 64/2001, art. 4, punto 4-*bis*, Allegato 1: **condizioni per la fruizione dei benefici**
- Legge n. 114/2014, art. 25, c. 4: **certificazione provvisoria**
- Legge n. 80/2006 e Circ. INPS n. 53/2008: **riduzione del tempo di certificazione in caso di patologie oncologiche**
- Corte cost., sentenza n. 232/2018: **requisito della convivenza riferito ai figli**

Congedo biennale

Riferimenti normativi

Il lavoratore che assiste un familiare portatore di handicap in condizione di gravità ha diritto di fruire di un congedo straordinario:

- per un periodo **massimo di due anni nell'intera vita lavorativa**, fruibile anche in forma frazionata (a giorni interi, ma non ad ore)
- retribuito con una **indennità pari all'ultima retribuzione mensile percepita** (si prendono in considerazione anche i ratei di emolumenti non riferibili al solo mese considerato e cioè, ad esempio, quelli relativi alla tredicesima o ad indennità e premi non legati alla presenza)
- entro **60 giorni** dalla richiesta

Il provvedimento è sottoposto al **controllo preventivo della RTS**

Congedo biennale

Di cosa stiamo parlando...

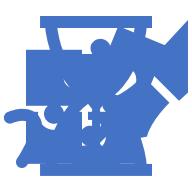
*Il **requisito della convivenza ex ante**, inteso come criterio prioritario per l'identificazione dei beneficiari del congedo, si rivela idoneo a garantire, in linea tendenziale, il miglior interesse del disabile. Tale presupposto, tuttavia, **non può assurgere a criterio indefettibile ed esclusivo**, così da precludere al figlio, che intende convivere ex post, di adempiere in via sussidiaria e residuale*

Conseguenze:

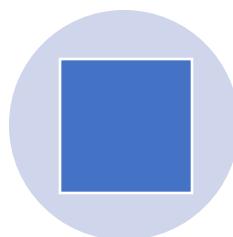
il congedo può essere accordato al figlio che ancora non ha instaurato la convivenza ma lo farà al momento dell'inizio del congedo, **ferma restando la mancanza di altri familiari già conviventi in grado di prestare assistenza**

Congedo biennale

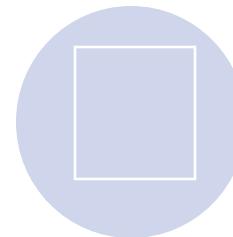
Il presupposto della convivenza



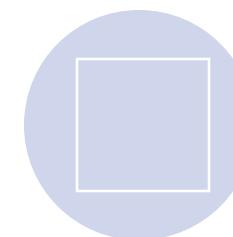
Congedo biennale Aree da presidiare



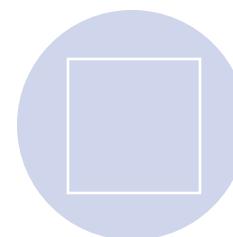
**RIGIDO ORDINE DI
PRIORITÀ TRA GLI
AVENTI DIRITTO**



**PRESUPPOSTI
OGGETTIVI DELLA
FRUIZIONE**



**DECORRENZA E
DURATA**



**NOMINA DEL
SOSTITUTO**



Gli aventi diritto

Hanno diritto a fruire del congedo biennale **secondo il seguente ordine di priorità TASSATIVO:**

- 1. il coniuge/la parte dell'unione civile convivente** della persona disabile in situazione di gravità
- 2. in caso di mancanza, decesso o patologie invalidanti dei primi, i genitori anche adottivi o affidatari.** In questo caso non è richiesto il requisito della convivenza
- 3. in caso di mancanza, decesso o patologie invalidanti dei precedenti, i figli conviventi.** Con sentenza Corte Cost. n. 232/2018 la fruibilità del congedo è stata estesa al **figlio non convivente**: il figlio ha tuttavia l'obbligo, una volta intervenuto il congedo straordinario, di instaurare la convivenza
- 4. i fratelli o le sorelle conviventi,** nel caso in i precedenti siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti
- 5. un parente o affine entro il terzo grado convivente,** nel caso in cui tutti i familiari che precedono siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti



Gli aventi diritto

- ✓ Il congedo straordinario **può essere utilizzato solo rispettando l'ordine di priorità** sopra indicato
- ✓ **Sono irrilevanti le dichiarazioni di rinuncia alla fruizione** al fine di far “scattare” la legittimazione del soggetto successivo
- ✓ Per “**mancanti**” si intende:
 - le situazioni di assenza naturale e giuridica (**ad esempio, il celibato**)
 - ogni altra situazione assimilabile (**ad esempio, divorzio**). Dette situazioni devono essere comprovate mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione (d.P.R. n. 445/2000) oppure mediante il provvedimento della autorità giudiziaria o altra pubblica autorità
- ✓ Per “**patologie invalidanti**” dei soggetti tenuti all’assistenza, si intendono quelle indicate nell’art. 2, c. 1, lettera *d*) del D.I. 21 luglio 2000, n. 278, le quali dovranno essere documentate con certificazione acquisita dalla scuola
- ✓ **Non rileva l’età anagrafica dei soggetti aventi diritto:** si può scorrere l’ordine di priorità solo in caso di «mancanza» o di «patologie invalidanti» di chi precede

Presupposti oggettivi

- ✓ La condizione di handicap grave
- ✓ L'assenza di ricovero a tempo pieno dell'assistito (con eccezioni)
- ✓ La convivenza del lavoratore con l'assistito (con il temperamento indicato)



Presupposti oggettivi

In presenza di ricovero a tempo pieno, è **comunque possibile** usufruire del congedo (o dei permessi) nei seguenti casi:

- **interruzione del ricovero** per necessità del disabile di recarsi fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie
- ricovero a tempo pieno di un disabile in **coma vigile e/o in situazione terminale**
- ricovero a tempo pieno di soggetto per il quale risulti **documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza**



Decorrenza e durata

- ✓ La decorrenza è quella indicata dal lavoratore ma il datore di lavoro ha **60 giorni** per concedere il congedo
- ✓ **Non può essere concesso** per un periodo che superi il termine di validità del certificato
- ✓ Il lavoratore **deve comunicare** tempestivamente **ogni variazione**
- ✓ Si interrompe per **morte** o **ricovero a tempo pieno** dell'assistito



La nomina del sostituto

Ricordarsi di apporre la clausola risolutiva espressa

(ARAN SCU_110 del 25/03/2020: **In caso di rientro anticipato del titolare, il contratto a tempo determinato stipulato per la sostituzione del docente o del personale ATA si risolve automaticamente? [...] Il CCNL non esclude la possibilità di risoluzione anticipata del contratto di supplenza ma richiede l'indicazione delle cause che comportano detta risoluzione.**

Il riferimento è all'art. 25, c. 5, CCNL comparto scuola 2006-2009:

Il contratto individuale specifica le cause che ne costituiscono condizioni risolutive e specifica, altresì, che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del presente CCNL. È comunque causa di risoluzione del contratto l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto)



Se il congedo viene erroneamente concesso?

- ✓ La RTS deve apporre il visto nel termine perentorio di 60 giorni (art. 8 D.Lgs. n. 123/2011)
- ✓ E se comunica che il lavoratore non aveva diritto?
 - avviare una interlocuzione con la RTS
 - chiedere al lavoratore di giustificare l'assenza ad altro titolo



Dov'è finito il lavoratore?

- ✓ Maternità e allattamento
- ✓ Congedo biennale
- ✓ **Dimissioni del personale t.i.**
- ✓ Assenze assortite (mutamento del titolo e assenze cicliche)
- ✓ Domande



Riferimenti normativi:

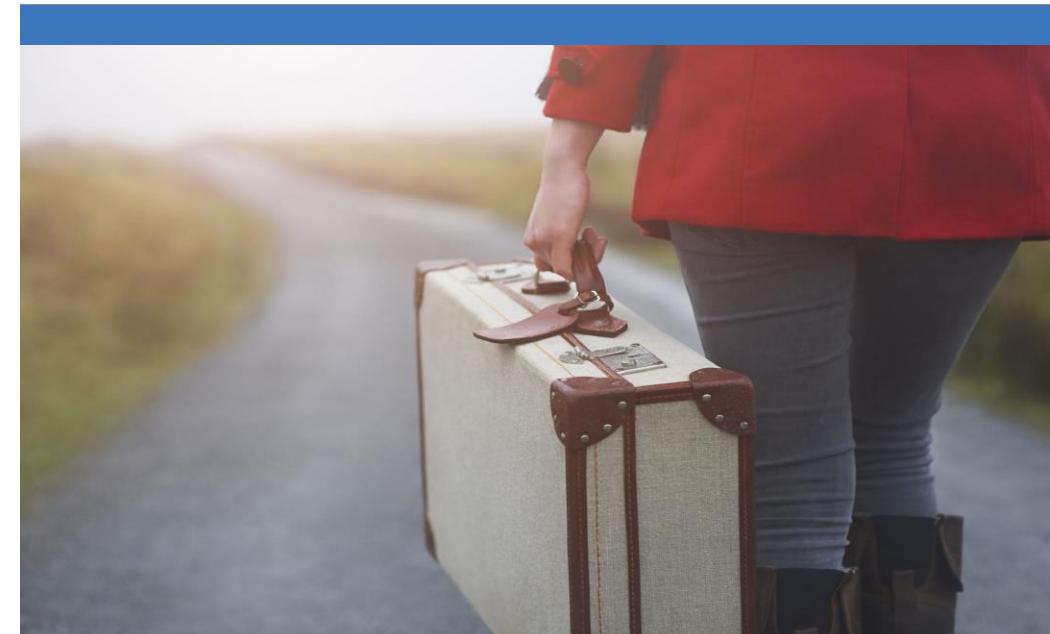
- Art. 1, c. 1, D.P.R. n. 351/1998

I collocamenti a riposo a domanda per compimento del quarantesimo anno di servizio utile al pensionamento e le dimissioni dall'impiego del personale del comparto "Scuola" con rapporto di lavoro a tempo indeterminato decorrono dall'inizio dell'anno scolastico o accademico successivo alla data in cui la domanda è stata presentata.
2. *Con decreto del Ministro della pubblica istruzione è stabilito il termine entro il quale, annualmente, il personale di cui al comma 1 può presentare o ritirare la domanda di collocamento a riposo o di dimissioni.*

- Art. 1, c. 1, D.M. n. 294/2021

Fissa questo termine al 28 febbraio 2022 per i dirigenti scolastici e al 31 ottobre 2021 per tutti gli altri dipendenti della scuola

Dimissioni del personale t.i.



Due situazioni problematiche:

- dimissioni presentate al di fuori del **termine previsto** con decorrenza dal 1° settembre successivo
- dimissioni presentate entro il termine o al di fuori dello stesso **con decorrenza diversa dal 1° settembre**

Le dimissioni sono atto unilaterale **recettizio** ai sensi e per gli effetti dell'**art. 1334 c.c.** ovvero produce effetti dal momento in cui giunge a conoscenza del destinatario (Cass., sez. lavoro, n. 20787 del 4/10/2007)

Possono essere accettate anche al di fuori del termine, ma hanno comunque valore dal 1° settembre, a meno che non sia nell'interesse dell'amministrazione una decorrenza diversa (Corte conti, n. 1 del 19/02/2018)

Dimissioni del personale t.i.



Cosa fare?

Il dirigente diffida il lavoratore a riassumere servizio e, in caso non adempia:

- il dirigente dispone la **decadenza** (art. 511 D.Lgs. n. 297/1994)

oppure

- il dirigente trasmette gli atti all'UPD affinché proceda al **licenziamento disciplinare** (art. 55-quater, c. 1, lettera b) D.Lgs. n. 165/2001)

Raccordarsi con USR poiché vi sono orientamenti contrastanti (vedi nota USR Umbria prot. n. 15099 del 26/10/2015)

Dimissioni con effetto immediato del personale t.i.



Quando presentate fuori dal termine o con effetto immediato

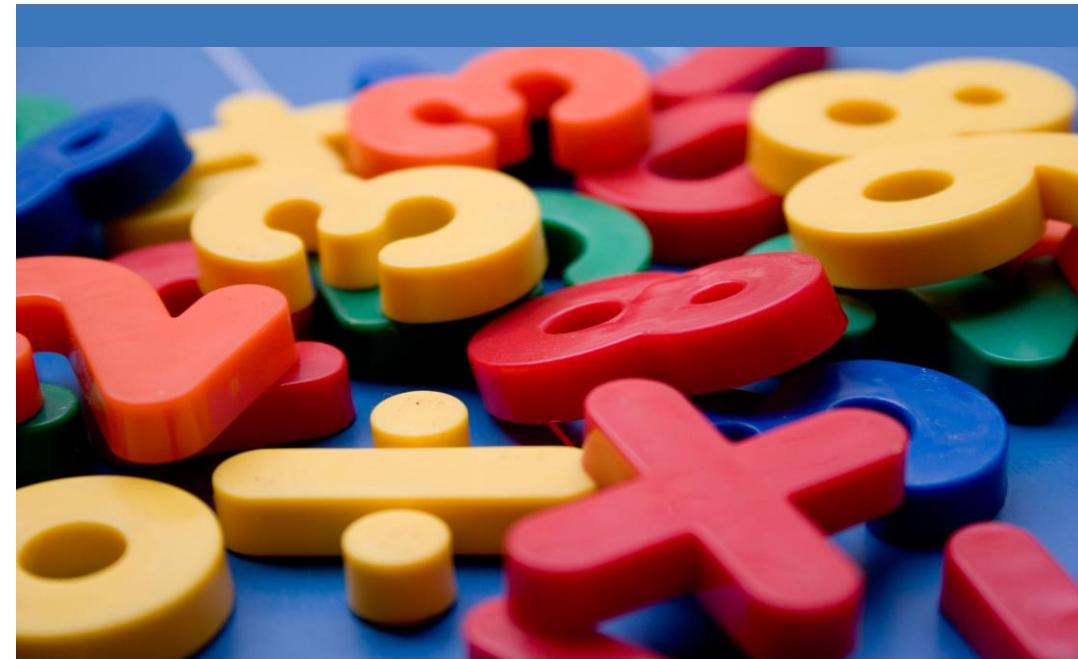
✓ **Indennità di mancato preavviso**

Ricordarsi di incassare!

CCNL comparto scuola 2006-2009, art. 23:

- **2 mesi** per dipendenti con anzianità di servizio **fino a 5 anni**
- **3 mesi** per dipendenti con anzianità di servizio **fino a 10 anni**
- **4 mesi** per dipendenti con anzianità di servizio **oltre 10 anni**

Dimissioni del personale t.i.



Per i docenti, ricordarsi che le tipologie di supplenze sono le seguenti (O.M. n. 60/2020, art. 2, c. 4):

1) **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)

2) **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)

3) **Supplenze temporanee**: per ogni altra necessità di supplenza diversa dai casi precedenti

Come sostituire il lavoratore?



Per il personale ATA, ricordarsi che le tipologie di supplenze sono le seguenti (D.M. n. 430 del 2000, art. 1, c. 1)

- a) **Supplenze annuali:** per la copertura dei posti vacanti, disponibili entro la data del 31 dicembre, e che rimangano presumibilmente tali per tutto l'anno scolastico
- b) **Supplenze temporanee sino al termine delle attività didattiche:** per la copertura di posti non vacanti, di fatto disponibili entro la data del 31 dicembre e fino al termine dell'anno scolastico
- c) **Supplenze temporanee per ogni altra necessità di supplenza diversa dai casi precedenti:** secondo quanto specificato all'articolo 6.

Come sostituire il lavoratore?



1. I dirigenti scolastici possono conferire supplenze temporanee utilizzando le rispettive graduatorie di circolo e di istituto per **la sostituzione del personale temporaneamente assente e per la copertura di posti resisi disponibili, per qualsiasi causa, dopo il 31 dicembre di ciascun anno.**

2. Per la sostituzione del personale temporaneamente assente, il dirigente scolastico provvede al conferimento delle relative supplenze in via subordinata secondo il disposto dell'articolo 1, comma 1, e per il tempo strettamente necessario nei limiti delle disposizioni vigenti alla data di stipulazione del contratto.

Come sostituire il lavoratore?



Dov'è finito il dipendente?

- ✓ Maternità e allattamento
- ✓ Congedo biennale
- ✓ Dimissioni del personale t.i.
- ✓ **Assenze assortite (mutamento del titolo e assenze cicliche)**
- ✓ Domande



- permessi L. **104/1992** (Cass. civile sez. lav. 17/02/2016, n. 3065): *la fruizione dei permessi non presuppone il rientro in servizio dopo un periodo di assenza per malattia o aspettativa, ma soltanto l'attualità del rapporto di lavoro*
- ARAN SCU_060 sulle **assenze continuative**: "*Il periodo di assenza intervallato da altra tipologia di assenza, senza però che si verifichi il rientro effettivo del docente, in quanto le assenze per L. 104 ricadono all'interno di due differenti frazioni di congedo parentale senza nessuna ripresa del servizio comprende anche il sabato e la domenica*"

Assenze assortite



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

12. Nel caso in cui a un primo periodo di assenza del titolare ne consegua un altro **intervallato da un periodo di sospensione delle lezioni**, si procede alla conferma del supplente già in servizio; in tal caso il nuovo contratto decorre dal primo giorno di effettivo servizio dopo la ripresa delle lezioni

Vale anche per i docenti assunti da MAD

3 novembre 2021

Assenze assortite



Disposizioni comuni

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, è prorogata nei riguardi del medesimo supplente già in servizio, a decorrere dal giorno successivo a quello di scadenza del precedente contratto.

Vale dunque anche per il personale ATA

Assenze assortite



Devono computarsi sabato e domenica per docente in *part time* verticale con orario martedì, mercoledì e venerdì che chiede un congedo biennale per assistenza a familiare disabile?

Secondo la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 03/02/2013, “*il congedo è fruibile anche in modo frazionato (a giorni interi ma non ad ore). Affinché non vengano computati nel periodo di congedo i giorni festivi, le domeniche e i sabati (nel caso di articolazione dell’orario di lavoro su cinque giorni), è necessario che si verifichi l’effettiva ripresa del lavoro al termine del periodo di congedo richiesto.*

ARAN SCU_88 del 30/04/2014

Assenze cicliche



Dov'è finito il lavoratore?

- ✓ Maternità e allattamento
- ✓ Congedo biennale
- ✓ Dimissioni del personale t.i.
- ✓ Assenze assortite (mutamento del titolo e assenze cicliche)
- ✓ **Domande**



Se la supplenza è stata erroneamente conferita?

- ✓ Annullamento dell'individuazione
- ✓ Risoluzione del contratto *ex art. 25, c. 5, CCNL comparto scuola 2006-2009* [...] È comunque causa di risoluzione del contratto ***l'annullamento della procedura di reclutamento*** che ne costituisce il presupposto)
- ✓ Comunicazione formale di entrambi i provvedimenti al lavoratore



Grazie
dell'attenzione!

