

## SUPPLENZE TEMPORANEE: PROFILI PROBLEMATICI

### A.S. 2024/25

Anche per l'anno scolastico in corso, nonostante l'introduzione di alcune novità finalizzate allo snellimento delle operazioni di conferimento degli incarichi di supplenza, queste ultime presentano le ben note criticità. Nell'ambito di tale tematica, rivolgiamo la nostra attenzione alla gestione delle supplenze temporanee, di certo uno degli snodi fondamentali dell'attività dirigenziale. Ci soffermiamo, in particolare, sui profili problematici di seguito riportati.

#### *Pagamento giornate festive e giorno libero*

Durata supplenza	Pagamento giorno libero e festivo	Norma di riferimento
Da lunedì a sabato	Sì, a condizione che il supplente completi tutto l'orario settimanale ordinario (25h infanzia; 24h primaria; 18h secondaria; 30h istituzioni educative; 36h personale ATA)	CCNL/scuola 2007, art. 40, c. 3 (confermato dal contratto vigente 2019/21)
Da un giorno infrasettimanale a un altro della settimana successiva	Sì, perché il festivo e il giorno libero ricadono nel periodo di supplenza	CCNL/scuola 2007, art. 40, c. 3
Da un giorno infrasettimanale al sabato	No, se non completa l'orario settimanale ordinario	CCNL/scuola 2007, art. 40, c. 3
Da un giorno infrasettimanale al sabato con il titolare che si assenta nuovamente dal primo giorno lavorativo della settimana successiva	Sì, perché il supplente che ha diritto alla proroga presta servizio senza soluzione di continuità	O.M. n. 88/2024 art. 13, c. 11 Nota MIM n. 115135 del 25 luglio 2024, paragrafo 4
Dal lunedì al sabato su assenza di titolare con orario part time o spezzone	No, in quanto non completa l'orario settimanale ordinario	CCNL/scuola 2007, art. 40, c. 3
Dal lunedì al sabato, con il sabato o il venerdì (in caso di sabato libero) ultimo giorno previsto dal calendario regionale	Sì, perché ha completato l'orario settimanale e quindi anche in questo caso il contratto termina la domenica	

N.B. Le giornate libere e festive, se computate ai fini economici, vanno riconosciute anche ai fini giuridici.

N.B. La Circolare MIM del 25 luglio 2024, "Anno scolastico 2024-25 – Istruzioni e indicazioni operative in materia di supplenze del personale docente, educativo ed ATA", ribadisce le norme citate.

## *Rientro anticipato del titolare*

Costituisce evenienza piuttosto frequente quella del rientro anticipato del titolare. In questo caso si pone il problema della sorte del contratto del supplente. A tale riguardo riportiamo un orientamento applicativo dell'ARAN secondo il quale il contratto può essere anticipatamente risolto a condizione che sia stata inserita una clausola risolutiva espressa.

### **SCU\_110 del 25 marzo 2020**

*In merito si osserva che da un lato l'art.18 c. 2 lett. c) del CCNL 04/08/1995 è stato superato dalle previsioni contenute nel CCNL comparto scuola del 29/11/2007, dall'altro tale ultimo contratto agli artt. 25 e 44 ha disciplinato – rispettivamente per il personale docente ed ATA- gli elementi caratterizzanti il contratto individuale di lavoro, anche a tempo determinato. In particolare è richiesta la forma scritta e l'indicazione di alcuni elementi essenziali definiti alle lettere a), b), c), d), e), f) e g) del c. 4 del citato art. 25 e del comma 6 del suindicato art. 44, nonché la specificazione “delle cause che ne costituiscono condizioni risolutive”, salvo l'ipotesi di “individuazione di un nuovo avente titolo a seguito dell'intervenuta approvazione di nuove graduatorie” espressamente prevista dall'art. 41, comma 1, del CCNL comparto istruzione e ricerca del 19 aprile 2018.*

***Pertanto, il CCNL non esclude la possibilità di risoluzione anticipata del contratto di supplenza, ma richiede l'indicazione delle cause che comportano detta risoluzione.***

Tuttavia, da un lato il CCNL comparto istruzione e ricerca 2019-2021 mantiene regole stringenti sulla risoluzione anticipata dei contratti di supplenza, prevista solo in circostanze eccezionali come le cause di forza maggiore o l'annullamento della procedura di reclutamento che ha portato alla stipula del contratto (come indicato negli artt. 25 e 44 del CCNL 2007); dall'altro lato, le regole che presiedono alle sostituzioni del personale assente sono cristallizzate nel D.M. n. 430/2000 (per il personale ATA) e nell'O.M. n. 88/2024 (per il personale docente). Dunque, le tipologie di supplenze cui fare riferimento sono quelle e soltanto quelle declinate negli atti sopra citati che non prevedono alcunché al riguardo.

Ciò significa che la legittimità di una clausola risolutiva quale quella prefigurata da ARAN potrebbe non essere avallata dal giudice del lavoro. Si consiglia pertanto di non apporla e di assegnare le supplenze secondo le regole dettate dall'ordinamento, senza il rischio di incorrere in danno erariale.

Un caso particolare, in questo anno scolastico, riguarda le supplenze brevi ex D.L. n. 71/2024. Si tratta dei docenti individuati per coprire temporaneamente i posti accantonati per i vincitori del concorso PNRR: come dispone la nota MIM n. 135779 pubblicata il 4 settembre 2024, su tali posti i dirigenti scolastici devono stipulare con gli aspiranti presenti nelle graduatorie di istituto contratti a tempo determinato di tipologia N11 - supplenze fino al termine delle attività didattiche - con caratterizzazione "Applicazione D.L. 71/2024". Tali contratti conterranno una apposita clausola che consentirà di rescindere il contratto con il supplente nel momento della nomina dell'avente titolo.

## *Sostituzioni di docenti curricolari assenti con il docente di sostegno*

Di norma il docente di sostegno non può essere impegnato nelle sostituzioni in altre classi. Tuttavia, ciò può avere luogo al verificarsi delle seguenti condizioni straordinarie:

- assenza dell'alunno con disabilità nella propria classe
- **eccezionalità** del caso, che non prevede la possibilità di altre soluzioni quali sostituzione con personale in esubero, con ore a disposizione, con ore eccedenti, oppure impossibilità di convocare o reperire supplenti in modo tempestivo.

Nell'ipotesi di dover procedere a sostituzioni in altre classi è possibile che il docente di sostegno richieda al dirigente una disposizione di servizio scritta al fine di tutelarsi da eventuali responsabilità aggiuntive nei confronti degli alunni. I dirigenti devono comunque tener presente che la normativa di riferimento ha più volte ribadito che la suddetta utilizzazione è, salve le condizioni di eccezionalità sopra citate, del tutto illegittima e può portare a contenzioso: *“Appare opportuno richiamare l’attenzione sull’opportunità di non ricorrere alla sostituzione dei docenti assenti con personale in servizio su posti di sostegno, **salvo casi eccezionali non altrimenti risolvibili**”* (Nota Miur n. 9839 dell’8 novembre 2010).

Ricordiamo pertanto le principali disposizioni in proposito:

- La circolare MIUR n. 4274 del 4 agosto 2009 “Linee guida sull’integrazione scolastica degli alunni con disabilità” precisa che *“L’insegnante per le attività di sostegno non può essere utilizzato per svolgere altro tipo di funzioni se non quelle strettamente connesse al progetto d’integrazione, qualora tale diverso utilizzo riduca anche in minima parte l’efficacia di detto progetto”*.
- L’art. 315, c. 5 del D.Lgs n. 297/1994 afferma che *“I docenti di sostegno assumono la contitolarità delle sezioni e delle classi in cui operano, partecipano alla programmazione educativa e didattica e alla elaborazione e verifica delle attività di competenza dei consigli di intersezione, di interclasse, di classe e dei collegi docenti.”*

Si tenga presente che in questi casi (che si verificano di norma nella scuola dell’infanzia o primaria) è preferibile utilizzare un criterio di rotazione che preveda l’impiego alternativamente del docente di sostegno e dei docenti titolari in sostituzione dei colleghi assenti per coprire le classi che rimangono “scoperte”.

Solo in parte diversa, per le stesse ragioni poc’anzi richiamate, è l’ipotesi in cui un docente di sostegno si trovi da solo nella propria classe (ovvero nel caso in cui manchi il collega titolare di disciplina). In questi casi non si tratterebbe di una vera e propria sostituzione, quanto piuttosto di un’assunzione esclusiva di responsabilità rispetto alla classe in cui si è contitolari. Questa soluzione organizzativa deve essere valutata caso per caso, dal momento che evidentemente molto dipende dalla gravità del caso o dei casi che il docente di sostegno segue nella classe, tenuto anche conto che il suo compito prioritario resta quello di garantire i processi inclusivi su tutti gli studenti. Sul punto anche la Nota n. 7490 del 10 novembre 2017 dell’Ambito Territoriale di Como ribadisce che, essendo il ruolo del docente di sostegno anche quello di supporto alla classe all’interno del progetto di inclusione, egli deve continuare a svolgere tale funzione pure in assenza del collega, non potendola interrompere per assumere quella di docente curricolare.