

PROFILO PROBLEMATICO RELATIVO ALLE SUPPLENZE TEMPORANEE

La gestione delle supplenze temporanee è uno degli snodi fondamentali dell'attività dirigenziale. Ci soffermiamo, in particolare, su alcuni profili problematici:

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 completa tutto l'orario settimanale ordinario (25 h sc. infanzia; 24 h sc. primaria; 18 h sc. secondaria; 30 h istituzioni educative; 36 h personale ATA)	<ul style="list-style-type: none"> • CCNL/ 2007 scuola, art. 40, c. 3
Da un giorno infrasettimanale ad un altro della settimana successiva	Sì, perché il festivo e il giorno libero ricadono nel periodo di supplenza	<ul style="list-style-type: none"> • CCNL/2007 scuola, art. 40, c. 3
Da un giorno infrasettimanale al sabato	No, se non completa l'orario settimanale ordinario	<ul style="list-style-type: none"> • CCNL/ 2007 scuola, 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	<ul style="list-style-type: none"> • OM 112/2022 art 13, c. 11 • Nota 43440 del 19 luglio 2023, 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	<ul style="list-style-type: none"> • CCNL/ 2007 scuola, 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.

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 apposita 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.

Sostituzioni di docenti curricolari assenti con il docente di sostegno

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

- assenza dell'alunno con disabilità
- **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

“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).

Nei casi “non altrimenti risolvibili” in cui si può ricorrere alla sostituzione con l’insegnante di sostegno, è possibile che il docente richieda al dirigente un ordine di servizio scritto al fine di tutelarsi da eventuali responsabilità aggiuntive nei confronti di tutti gli 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.

Ricordiamo pertanto le principali disposizioni in proposito:

- La circolare del 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 297/1994 (TU scuola) 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.”*

Da quanto detto, si evince che l'utilizzo del docente di sostegno come supplente, salvo i casi eccezionali già indicati, non è compatibile con un contratto che lo lega al ruolo che ricopre. Una tale prassi può essere suscettibile di contenzioso.

In merito si cita la Nota n. 07490 del 10 novembre 2017 dell'Ambito Territoriale di Como in cui si 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.

Riservato ANP