

VACANZE DI PASQUA E SUPPLENZE SPEZZATE: QUANDO SPETTA IL RICONOSCIMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO A DOCENTI ED ATA

Orizzonte scuola 14.4.2014

di Paolo Pizzo - Lezioni sospese per le vacanze di Pasqua: i diritti del supplente. La normativa e 3 casi pratici.

La normativa di riferimento per i docenti e il personale Ata

PERSONALE DOCENTE: Art. 40 comma 3 del CCNL/2007: "... qualora il docente 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".

PERSONALE ATA: l'art. 60 comma 1 del CCNL/2007 dispone: Al personale di cui al presente articolo, si applicano le disposizioni di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'art. 40. Anche il personale ATA, ove ne ricorrano le condizioni, ha diritto al completamento dell'orario.

INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELL'ARAN (fatta propria dall'art. 40 comma 3 del CCNL/2007 e di conseguenza dall'art. 60/1): "Più periodi di assenza continuativa, EFFETTUATA ANCHE CON DIVERSE CERTIFICAZIONI E/O MOTIVAZIONI ("sottostanti procedure giustificative dell'assenza"), consentono, pertanto, di maturare il requisito richiesto dalla norma contrattuale (7 giorni antecedenti e 7 giorni successivi alla sospensione delle lezioni) e di comprendere il periodo di sospensione dell'attività didattica nel contratto di lavoro del docente supplente".

NOTA MIUR PROT. AOODGPER N. 13650, 18 DIC. 2013 Le disposizioni citate [art. 40 per i docenti e 60 per gli ATA] prevedono che qualora il titolare si assenti in un'unica soluzione a decorrere da data anteriore di almeno 7 giorni dall'inizio di un periodo predeterminato di sospensione delle lezioni e fino a una data non inferiore a 7 giorni successivi a quello di ripresa delle lezioni, il rapporto di lavoro a tempo determinato nei riguardi del supplente temporaneo venga costituito per l'intera durata dell'assenza, includendovi, quindi, anche il periodo sospensivo delle lezioni. L'ARAN ha, poi, successivamente chiarito che la fattispecie si realizza a prescindere da come siano avvenute le modalità di assenza del titolare e cioè sia con unica richiesta di assenza o con più richieste presentate in successione. In relazione a quest'ultima circostanza risulta che il diritto del supplente al pagamento del periodo di sospensione delle lezioni può non rappresentarsi immediatamente all'atto della redazione del primo contratto e, in tali casi, può rendersi necessario provvedere alla contrattualizzazione e alla liquidazione del periodo sospensivo con specifico contratto a parte solo quando vi sia certezza che si siano realizzate le condizioni previste dalle disposizioni in esame. A tal fine è in corso di predisposizione da parte dell'Amministrazione uno specifico modello di contratto che consenta di provvedere per il periodo di sospensione delle lezioni, contenente indicazioni riepilogative circa i periodi di precedenti contratti che cumulativamente danno luogo al diritto alla contrattualizzazione del periodo in questione.

SOLO PER I DOCENTI E QUINDI NON APPLICABILE AGLI ATA PERCHÉ NON PREVISTO DAL REGOLAMENTO SUPPLENZE DI QUESTI ULTIMI: Art. 7 comma 5 del D.M. 131/2007: "Nel caso in cui ad un primo periodo di assenza del titolare ne consegua un altro intervallato 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".

Di seguito riportiamo 3 esempi. **Prenderemo in considerazione la data del 15/04 come ultimo giorno di lezione prima delle vacanze, e quella del 23/4 come primo giorno di lezione dopo le vacanze.**

Si prega di fare attenzione al fatto che i casi di riconoscimento giuridico ed economico delle vacanze al supplente si basano su tre elementi imprescindibili e che devono necessariamente coesistere:

il titolare deve essere assente da almeno 7 gg. prima la sospensione delle lezioni; deve essere assente in modo continuativo (a qualunque titolo, anche con diverse certificazioni e motivazioni) durante tutto il periodo della sospensione delle lezioni; l'assenza deve essere tale fino ad almeno 7 gg. dopo la ripresa delle lezioni. Basta che manchi uno solo dei 3 elementi indicati e gli artt. 40 e 60 del CCNL/2007 non potranno essere applicati al personale supplente.

CASO 1 (PER DOCENTI E ATA) TITOLARE RIENTRA IN SERVIZIO PRIMA DELLE VACANZE E SI RIASSENTA IL 23 APRILE

È il caso del dipendente titolare già assente e sostituito da un supplente che rientra in servizio prima della sospensione delle lezioni, es. anche l'ultimo giorno di lezione (15/4), e si riassenta a partire dal 23 aprile.

In questo caso il rientro effettivo in servizio del titolare prima delle vacanze di Pasqua fa sì che la supplenza decada.

A partire dal 23 aprile, constatata l'assenza del titolare, la scuola dovrà necessariamente riscorrere le graduatorie di istituto e al dipendente supplente non spetterà né il riconoscimento giuridico ed economico delle vacanze né la conferma della supplenza (quest'ultimo caso è una prerogativa solo dei docenti).

Il supplente potrà ovviamente riprendere servizio il 23 aprile se nuovamente destinatario della supplenza attraverso lo scorrimento della GI.

CASO 2 (SOLO PER I DOCENTI) IL DOCENTE TITOLARE E' ASSENTE FINO ALL'ULTIMO GIORNO DI LEZIONE PRIMA DELLE VACANZE E SI RIASSENTA IL 23 APRILE. DURANTE LE VACANZE È "PRESENTE" IN QUANTO NON PRODUCE ALCUNA CERTIFICAZIONE/MOTIVAZIONE DI ASSENZA DAL 16/4 AL 22/4.

È il caso del docente titolare già assente e sostituito da un supplente fino all'ultimo giorno di lezione che si riassenta a partire dal primo giorno di lezione dopo le vacanze. Dal 16/4 non produce alcuna certificazione di assenza e quindi la scuola lo dovrà necessariamente considerare in servizio durante il periodo di sospensione delle lezioni. A partire dal 23/4, indipendentemente da quanto tempo prima delle vacanze era assente e quanti gg. di assenza richiederà dal 23, constatata l'assenza del titolare, al docente supplente in servizio fino al 15/4 (ultimo giorno di lezione) spetterà una conferma della supplenza (art. 7/5 DM 131/07) senza però il riconoscimento giuridico ed economico delle vacanze (in questo caso la scuola non dovrà assolutamente riscorrere le graduatorie di istituto e non ha neanche la possibilità di sostituire il titolare con docenti interni alla scuola ma DOVRÀ OBBLIGATORIAMENTE RICONFERMARE IL SUPPLENTE).

Si riporta la sentenza del Tribunale di Ragusa – n. 850/2009. il titolare docente, yyy, è stato assente fino al 23.12.2004, ultimo giorno di lezione prima delle vacanze natalizie, in servizio durante le vacanze, ovvero fino al 6.1.2005, e poi di nuovo assente per malattia dal 7.1.2005 in poi.

I ricorrenti chiedono il riconoscimento, ai fini economici e giuridici, del periodo 24.12.2004 – 6.1.2005, di sospensione delle lezioni invocando al riguardo la disposizione di cui all'art. 37, comma 3, CCNL 24.7.2003, secondo la quale "...qualora il docente titolare si assenti in un'unica soluzione a decorrere da una data anteriore di almeno 7 giorni all'inizio di un periodo predeterminato di sospensione delle lezioni e fino a una data non inferiore a 7 giorni successivi a quello di ripresa delle lezioni, il rapporto di lavoro a tempo determinato è costituito per l'intera durata dell'assenza.." in ricorso si afferma che l'assenza si è prolungata fino al 2 gennaio 2005, e così appare anche nel verbale redatto di tentata conciliazione del 21 aprile 2005; la differenza è irrilevante per quanto si dirà appresso; la tesi di parte resistente deve essere accolta, poiché la disposizione contrattuale considera come assenza unica quella che si protrae almeno dal settimo giorno antecedente l'inizio del periodo di sospensione didattica e fino al settimo giorno successivo alla fine del periodo di sospensione; INVECE IL DOCENTE TITOLARE È RISULTATO IN SERVIZIO DURANTE LE VACANZE NATALIZIE, NON ASSENTE; secondo l'interpretazione autentica concordata tra Aran e OO.SS. il 30.3.2006 "l'articolo 37, comma 3, del CCNL del 24/7/2003 del comparto scuola prevede che, nella costituzione del rapporto di lavoro del personale assunto a tempo determinato, vada computato anche il periodo intercorrente la sospensione delle lezioni, qualora l'assenza del docente titolare venga

effettuata, senza soluzione di continuità, per uno spazio temporale che inizi da una data anteriore di almeno 7 giorni la sospensione delle lezioni e cessi ad una data non inferiore a 7 giorni successivi alla ripresa delle medesime. Rileva, pertanto, esclusivamente l'oggettiva sussistenza delle predette circostanze, unitamente all'oggettiva e continuativa assenza del titolare, indipendentemente dalle sottostanti procedure giustificative dell'assenza del titolare medesimo"; ne consegue che anche più periodi di assenze (ad esempio diversi certificati medici), pure imputabili a cause diverse (ferie e malattia), vanno considerati ai fini del computo del periodo di sospensione delle lezioni nel contratto di lavoro dei supplenti, a condizione però che si tratti di un'assenza continuativa che copra anche il periodo di sospensione delle lezioni, ciò che nel caso di specie non si verifica. Il ricorso è stato respinto.

NOTA BENE Più supplenti sostituiscono il titolare fino al 15/4.

È il caso del titolare assente fino al 15/4. È sostituito dal primo supplente (A) il quale si assenta a sua volta fino al 15/4. È quindi sostituito dal supplente (B) che prende effettivo servizio ed è in classe fino al 15/4. Il 23 aprile, quando il titolare si riassenta, a chi spetterà la conferma del contratto?

Spetterà solo al supplente B in effettivo servizio fino al 15/4 e non anche al supplente A.

C'è solo un caso in cui la conferma del contratto spetterà a tutte e due i supplenti: quando la supplente A è assente fino al 15/4 perché collocata in interdizione dal lavoro per gravi complicanze della gestazione oppure per congedo di maternità (non in congedo parentale o malattia bambino). In questo caso tale supplente deve essere sempre considerata in effettivo servizio ai fini della conferma del contratto.

CASO 3 (PER I DOCENTI E PER GLI ATA) QUANDO SPETTA IL RICONOSCIMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO DELLE VACANZE

I casi sono due:

1. Il dipendente titolare già assente da almeno 7 gg. prima della sospensione delle lezioni produce una certificazione/congedo unica direttamente fino ad almeno 7 gg. dopo il 23/4.
2. Il dipendente titolare già assente da almeno 7 gg. prima della sospensione delle lezioni produce una certificazione/congedo non direttamente fino a 7 gg. dopo il 23/4 ma fino ad una data ricompresa nel periodo di sospensione delle lezioni, per es. 21 aprile, per poi prorogare la propria assenza, **SENZA SOLUZIONE DI CONTINUITÀ E PUR CAMBIANDO LA TIPOLOGIA DI ASSENZA**, fino ad almeno 7 gg. dopo il 23/4.

Chiediamo di porre attenzione soprattutto al caso 2 di questo paragrafo (richiamato anche dalla Nota MIUR Prot. AOODGPER n. 13650, 18 DIC. 2013) in quanto bisogna stare attenti al fatto che il titolare potrebbe anche non produrre un'unica certificazione ma spezzettare l'assenza pur risultando questa continuativa. Non solo, ma potrebbe anche cambiare tipologia di assenza.

Pertanto, in tutte e due i casi sopra evidenziati dovrà avvenire il riconoscimento giuridico ed economico della supplenza.