**Supplenze docenti: non si può revocare il contratto per “rientro anticipato del titolare” o trasferimento o ritiro dell’allievo disabile**

**Di Paolo Pizzo** (segreteria provinciale UIL scuola Catanzaro) - L’art. 25 comma 4 del CCNL/2007 prevede che nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, siano, comunque, indicati:

a) tipologia del rapporto di lavoro;
b) data di inizio del rapporto di lavoro;
c) data di cessazione del rapporto di lavoro per il personale a tempo determinato;
d) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
e) compiti e mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
f) durata del periodo di prova, per il personale a tempo indeterminato;
g) sede di prima destinazione, ancorché provvisoria, dell’attività lavorativa.

Il comma 5 dello stesso articolo per il personale docente indica che “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”.

I rapporti individuali di lavoro per il personale della scuola sono regolati attraverso la contrattazione collettiva tra l’ARAN (Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni), che è un organismo tecnico di diritto pubblico con autonomia organizzativa, gestionale e contabile, e le organizzazioni sindacali mediante la stipula di contratti individuali.

La pubblicazione del CCNL del comparto Scuola è quindi il riferimento principale che regola i rapporti tra l’Amministrazione e il docente (nel nostro caso il riferimento principale è l’art. 25 sopra citato).

Esclusi gli effetti di cui all’art. 8 del D.M. 131/2007 (Regolamento delle supplenze per il personale docente), che detta le sanzioni per la rinuncia ad una proposta di supplenza, la mancata assunzione dopo l’accettazione o l’abbandono di servizio (sia se l’incarico è conferito da GAE che da GI), la supplenza accettata dal docente, allorché avvenga su sostituzione del titolare assente, andrà a coincidere con il termine dell’assenza di quest’ultimo.

Giova anche ricordare che la risoluzione del contratto stipulato con il supplente a seguito del “rientro anticipato del titolare” era espressamente prevista dal CCNL/1995, mentre analoga previsione non è stata riportata nei successivi CCNL del 2003 e del 2007 (quest’ultimo ancora in vigore).

Pertanto non è più applicabile.

A tal fine si suggerisce al supplente di controllare che all’atto della stipula del contratto tale dicitura (…”fino al rientro anticipato del titolare”) non sia presente, e se ciò dovesse accadere il supplente deve pretendere che tale clausola sia tolta perché illegittima.

Pertanto qualora il docente titolare decidesse di anticipare il rientro in servizio da un’aspettativa (o altro tipo di congedo, compreso il rientro anticipato al lavoro da una malattia, previa certificazione medica) spetterà al dirigente scolastico l’accoglimento di tale richiesta.

In caso di esito positivo il titolare potrà rientrare in servizio ma solo per essere a disposizione della scuola mentre il supplente rimarrà in servizio fino alla naturale scadenza del contratto (che coincide con l’originario termine di assenza del titolare).

Un caso particolare: Trasferimento o ritiro in corso d’anno dell’allievo in disabilità

Un caso analogo al “rientro anticipato del titolare” è quello del docente di sostegno che a un certo punto dell’anno si trova senza l’allievo in disabilità a lui affidato causa ritiro o trasferimento ad altra scuola (ciò può avvenire anche durante il conferimento di una supplenza “breve”).

Anche in questo caso non è possibile la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro e bisognerà rispettare la naturale scadenza del contratto firmato dal supplente.

Le ragioni sono le stesse del caso del “rientro anticipato del titolare” con l’aggiunta che il docente di sostegno, ai sensi dell’art. 315/5 del D.Lgs. 297/1994, art. 15/10 dell’O.M. n. 90/2001 e artt. 2/5 e 4/1 del D.P.R. 122/2009, è a pieno titolo docente della classe e quindi non solo dell’allievo in disabilità a lui affidato (ricordiamo inoltre che il docente di sostegno che insegna in una terza classe di scuola di I grado farà parte d’ufficio della commissione d’esame anche se l’allievo disabile non dovesse essere ammesso agli esami).

Pertanto anche in questo caso un’eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro è illegittima e il dirigente scolastico non potrà che procedere alla relativa utilizzazione del docente di sostegno (anche nei casi in cui tale docente sia “solo” supplente del titolare) fino alla naturale scadenza del contratto.

Ricordiamo a tal proposito che non esiste una normativa che prevede lo spostamento in corso d’anno del docente di sostegno da una scuola ad un’altra a seguito del trasferimento o ritiro dell’allievo in disabilità.

Tuttavia nel 2008 l’UST di Bari (nota Prot. n. 5628 Area I – UU.OO. II-III del 31.10.2008) affrontò la questione in questi termini:
“In caso di trasferimento di alunni disabili in comuni diversi da quello in cui è sita la scuola di partenza, gli stessi non potranno usufruire del sostegno perché non è possibile istituire ulteriori posti, né risulta possibile trasferire il docente già assegnato all’alunno nella scuola di partenza.
In caso di trasferimento di alunni portatori di handicap in scuole dello stesso comune, invece, verrà contestualmente trasferito, per il corrente anno scolastico, sia il posto e/o le ore, sia il docente a tempo indeterminato o a tempo determinato assegnato all’alunno disabile."

La nota però specificò che “Tale indicazione deve intendersi derogata solo per il comune di Bari dove il trasferimento del docente potrà essere effettuato solo nell’ambito delle scuole dello stesso distretto scolastico.
Nel caso di trasferimento dell’alunno in scuole di comune diverso sarà, comunque, sempre possibile verificare da parte delle SS.LL. la disponibilità dell’insegnante assegnato all’alunno a seguirlo nella scuola di arrivo, solo in tal caso verrà trasferito anche il posto”.

Non si conoscono analoghe indicazioni di altri UST o a livello nazionale dal 2009 fino ad oggi.

In questi casi è bene che il docente e il dirigente prendano contatti con l’UST di competenza.

In ogni caso il dato comunque certo è che al docente non potrà in nessun caso essere revocato il contratto.