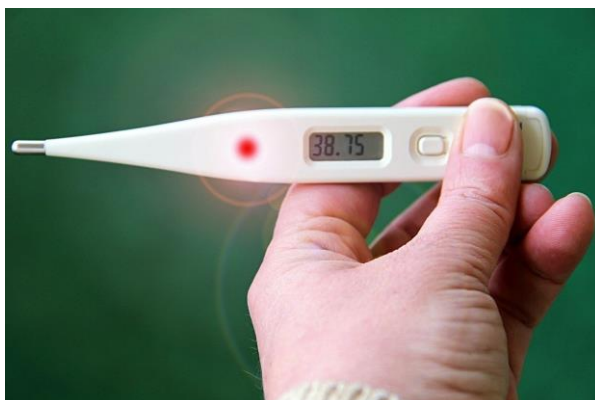


Supplente Covid licenziato dopo 30 giorni di malattia. Termina il suo anno scolastico o potrebbe ricevere nuovo incarico?  
di [redazione](#)



Supplente Covid o con supplenza temporanea (max ultimo giorno di lezione in base al calendario scolastico regionale): la disciplina delle assenze per malattia è particolarmente penalizzante e in questo anno scolastico ne stanno facendo le spese numerosi docenti e ATA, dato il periodo di particolare emergenza in cui ci troviamo. A parte le assenze dovute a Covid, che non rientrano nel conteggio, quest'anno vi è un aumento sensibile di licenziamenti per il superamento del numero di assenze consentite per malattia.

L'art. 19 comma 10 del CCNL Scuola afferma

"10. Nei casi di assenza dal servizio per malattia del personale docente ed ATA, assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal dirigente scolastico, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 11 novembre 1983, n. 638. Tale personale ha comunque diritto, nei limiti di durata del contratto medesimo, alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 30 giorni annuali, retribuiti al 50%."

Per i supplenti brevi o ai supplenti temporanei quindi in caso di malattia viene prevista la conservazione del posto di lavoro fino al tetto massimo di 30 giorni per anno, con una retribuzione pari al 50%. Per assenze dovute a malattia per un periodo superiore a 30 giorni, il contratto di lavoro automaticamente cessa.

Cosa avviene al personale che ha superato il limite di assenze per malattia?

Una segreteria scolastica ci chiede se è possibile assumere, tramite scorrimento di graduatoria, un collaboratore scolastico libero perché già licenziato nello stesso anno scolastico da altra scuola dopo aver superato il tetto massimo di assenze consentite per lo svolgimento delle supplenze temporanee.

Il collaboratore scolastico è contattabile tramite graduatoria visualizzabile al sistema SIDI perché la scuola che ha emanato il decreto di licenziamento non ha provveduto al depennamento (non previsto in questo caso) né a comunicare la circostanza alle altre scuole.

Effettivamente la normativa non impone il decreto di depennamento dalle graduatorie in questa circostanza, come avviene invece nel caso di abbandono di servizio.

*"L'abbandono della supplenza comporta la perdita della possibilità di conseguire qualsiasi tipo di supplenza per l'anno scolastico in corso". [Supplenze graduatorie terza fascia ATA, cosa succede in caso di rinuncia o abbandono](#)*

E dunque, apparentemente, il collaboratore scolastico in questione è contattabile.

Cosa accadrebbe se il personale licenziato accettasse supplenza?

Ma se il collaboratore scolastico accettasse la supplenza, cosa accadrebbe? Si troverebbe ad essere assunto senza alcuna tutela per quanto riguarda le assenze per malattia. Il contratto infatti specifica "periodo non superiore a 30 giorni annuali". Di conseguenza il personale in questione diventa non contattabile per una supplenza non perché è intervenuto il depennamento ma perché viene meno la copertura contrattuale. Come si potrebbe stipulare infatti un contratto di supplenza senza le necessarie tutele? Un Dirigente Scolastico potrebbe assumersi la responsabilità di assumere un lavoratore che non può accedere alle tutele previste dal CCNL in base al quale lo assume?

Lo precisiamo: in merito non c'è una normativa esplicita, e per questo motivo le segreterie scolastiche si stanno trovando in difficoltà. Da un lato infatti il nominativo è ancora presente in graduatoria, dall'altro non ha tutele contrattuali.

Dal momento che in questo anno scolastico tale circostanza sta interessando numerosi docenti e ATA sarebbe necessario esplicitare il percorso che le segreterie scolastiche devono seguire nel rispetto della normativa.

( da [www.orizzontescuola.it](http://www.orizzontescuola.it) )