

# QUESTIONI CONTROVERSE NELLA NOMINA DEI SUPPLEMENTI DA PARTE DELLE SCUOLE

Proviamo a riepilogare le varie problematiche che si possono determinare nella individuazione dei supplenti e nella stipula dei contratti a tempo determinato da parte delle scuole.

## 1) Quando e come si chiamano i supplenti per le assenze del personale della scuola

### PERSONALE DOCENTE/EDUCATIVO

In caso di assenze dei docenti/educatori in servizio si provvede alla sostituzione con contratti a tempo determinato utilizzando le graduatorie d'istituto. Nei vari ordini e gradi di scuola ci sono regole diverse per definire il momento della chiamata.

### PERSONALE EDUCATIVO

Si provvede alla sostituzione fin dal primo giorno qualunque sia la durata dell'assenza.

### SCUOLA DELL'INFANZIA

Per procedere alla sostituzione: non c'è alcun vincolo sulla durata dell'assenza.

### SCUOLA PRIMARIA

Per le assenze fino a 5 giorni, non si procede al conferimento della supplenza se è possibile utilizzare personale interno al plesso per le ore di contemporaneità non programmate dal collegio docenti per: *"attività di arricchimento dell'offerta formativa e di recupero individualizzato o per gruppi ristretti di alunni con ritardo nei processi di apprendimento, anche con riferimento ad alunni stranieri, in particolare provenienti da Paesi extracomunitari."* (CCNL 2002-2005 Art. 26 C. 5).

Naturalmente, anche per tali assenze, si procede alla sostituzione con personale a tempo determinato se nel plesso non siano disponibili ore di contemporaneità non programmate ovvero non ve ne sia a sufficienza per garantire l'intero orario di servizio.

In considerazione della competenza che ha la contrattazione integrativa di istituto (art. 6 c.2-i del CCNL 2002-2005) sull'organizzazione del lavoro docente, è opportuno che le modalità, i tempi e le procedure di sostituzione siano inseriti nel contratto d'istituto.

Per le assenze oltre i 5 giorni si procede regolarmente al conferimento di incarichi a tempo determinato.

### SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO E SECONDO GRADO

La finanziaria 2002 (L 448/2001 Art. 22 C. 6) ha previsto la **possibilità** (non l'obbligo) per le scuole di utilizzare personale interno, in coerenza con il POF, per assenze fino a 15 giorni. Di conseguenza si chiamano subito i supplenti a partire dal 1° giorno tutte le volte che l'assenza del titolare **supera i 15** giorni anche a seguito di più certificati o richieste.

Al contrario quando l'assenza è inferiore a 15 giorni prima di chiamare il supplente va valutata la possibilità di utilizzare il personale interno a disposizione o che si è reso disponibile.

Per docenti **a disposizione** si intendono coloro che devono completare l'orario di cattedra, o che, per situazioni particolari, siano senza classe (viaggi, stage, ecc.) oppure siano rientrati dopo il 30 Aprile a disposizione della scuola.

Per docenti che si sono **resi disponibili** si intendono coloro che hanno dato la disponibilità ad effettuare sostituzioni in aggiunta al proprio orario d'obbligo per massimo 6 ore settimanali.

In quest'ultimo caso occorre valutare con attenzione la ricaduta sull'offerta formativa e quindi procedere alla nomina di un supplente ogni qualvolta si ritenga necessario per garantire il diritto allo studio.

A questo fine è opportuno regolare nel contratto integrativo di istituto (viste le ricadute sull'organizzazione del lavoro) come si provvede alla sostituzione dei docenti assenti fino a quando non arriva il supplente.

*La norma restrittiva contenuta nel DPR 399 Art. 14 C. 12 è invece da considerarsi superata dalla L. 124/99 Art. 4 ("C.10. Il conferimento delle supplenze temporanee è consentito esclusivamente per il periodo di effettiva permanenza delle esigenze di servizio. La relativa retribuzione spetta limitatamente alla durata effettiva delle supplenze medesime") e dal regolamento delle supplenze DM 201/00 che sostituisce le precedenti ordinanze sulle supplenze. Oltretutto con la riconduzione a 18 ore di quasi tutte le cattedre la situazione, sia nelle medie che nelle superiori, è diventata ancora più complicata e anche la sostituzione, con docenti in servizio, per assenze brevi è spesso impraticabile.*

*Una sentenza di appello della Corte dei Conti del 19 Aprile 2004 ha mandato assolto un Dirigente che aveva nominato supplenti anche per assenze brevi in quanto, qualora le risorse interne disponibili (docenti a disposizione o che hanno dato disponibilità a supplenze) non siano sufficienti a garantire la copertura dell'assenza si può procedere alla nomina dei supplenti per garantire la continuità didattica.*

La sostituzione dei colleghi assenti attraverso la scissione delle compresenze previste da specifici ordinamenti o da norme di legge (L. 104/92) o previste dal POF (tempo prolungato nella media, laboratori con ITP nelle superiori, insegnante di sostegno, ecc.) non è consentita, se non **in casi di emergenza e limitati nel tempo**, in quanto introduce un depauperamento dell'attività didattica e lede il diritto allo studio. Lo stesso ragionamento vale per lo sdoppiamento delle classi che è una prassi da evitare in quanto lede il diritto allo studio sia degli alunni "distribuiti" sia di quelli che li "accolgono".

In conclusione il Dirigente scolastico, una volta esperiti tutti i legittimi tentativi di utilizzo delle risorse interne, può provvedere alla chiamata del supplente.

## **PERSONALE ATA**

Il regolamento delle supplenze (DM 430/00), prevede all' Art. 6 C.2.:

*"Per la sostituzione del personale temporaneamente assente, il dirigente scolastico provvede al conferimento delle relative supplenze in via subordinata secondo il disposto dell'art. 1, comma 1, e per il tempo strettamente necessario nei limiti delle disposizioni vigenti alla data di stipulazione del contratto."*

Pertanto anche nel caso degli ATA non ci sono vincoli particolari per la sostituzione del personale che pertanto si può assumere a partire dal 1° giorno di assenza del titolare. Infatti l'Art. 4 C.14 della legge 124/99 ha esplicitamente abrogato l'art. 582 del Dlgs 297/94 che prevedeva particolari condizioni (mix tra numero di assenti e durata delle assenze) per poter chiamare il supplente ATA.

Considerata la peculiarità del lavoro ATA e il riferimento, nel regolamento, al "*tempo strettamente necessario*", è opportuno che in sede di contrattazione d'istituto si definiscano i criteri per l'assunzione dei supplenti ATA per i diversi profili in base alle specifiche caratteristiche della scuola (tempo scuola, numero e tipologia dei plessi, turnazioni, corsi serali ecc). In particolare la contrattazione di scuola dovrà definire a quali condizioni e dopo quanti giorni di assenza si ricorre al supplente, tenendo anche

conto delle risorse disponibili nel fondo d'istituto per le attività aggiuntive e/o per l'intensificazione e delle esigenze relative all'organizzazione del lavoro ATA.

Il regolamento introduce la possibilità di prorogare le supplenze anche oltre la data di termine delle lezioni (Art.6 C.4).

Considerati i carichi di lavoro e le riduzioni di organico è opportuno che i Dirigenti scolastici, e le RSU devono premere in tal senso, utilizzino tali proroghe per garantire al meglio i servizi in particolare per le operazioni di scrutini ed esami.

## **DSGA**

Il regolamento delle supplenze ATA non tratta della sostituzione dei DSGA che invece è demandata al contratto. La sostituzione si effettua con il conferimento da parte del Dirigente Scolastico dell'incarico specifico di cui all'art. 47 del Ccnl o ai lavoratori beneficiari dell'art. 7 dell'accordo sul secondo biennio economico.

### **2) Spezzoni fino a 6 ore**

Gli spezzoni orari restituiti alle scuole per esaurimento delle graduatorie permanenti vanno dati ai supplenti sulla base delle graduatorie di istituto.

Qualora risultassero esaurite anche le graduatorie di istituto il Dirigente può attribuirle a personale interno sia con rapporto di lavoro a tempo determinato (non importa l'inserimento in graduatoria) che a tempo indeterminato.

Anche se su quest'ultimo punto la CM 1004/2006 non ha fatto molta chiarezza.

Noi siamo del parere che, in analogia con quanto avviene in tutti gli altri casi in cui si esauriscono le graduatorie permanenti, anche per gli spezzoni fino a 6 ore vadano privilegiate le supplenze come stabilito dal regolamento delle supplenze (DM 201/2000 Art. 1), che garantiscono una migliore funzionalità alla scuola. Si deve anche considerare che sono meno costose visto che il pagamento delle ore eccedenti fatte dai docenti oltre le 18 ore sono più onerose per l'amministrazione.

### **3) Completamento di orario e cumulabilità di incarichi**

Il completamento è possibile sia per gli ata sia per i docenti fino all'orario massimo esclusivamente per il profilo o posto già ricoperto. Ad esempio un docente della scuola media non può completare l'orario nella scuola elementare. Solo nel caso della scuola secondaria è possibile il cumulo delle ore tra insegnamenti delle medie e delle superiori.

Solo a queste condizioni il lavoratore, a cui sia stato offerto un posto in base alla utile posizione in graduatoria, ha diritto a completare l'orario anche attraverso il frazionamento del posto o della cattedra.

### **4) Validità del servizio per il sabato e la domenica e retribuzione dei mesi estivi**

#### **Retribuzione e validità del servizio per il sabato e la domenica**

Il lavoratore che svolge il suo orario di lavoro settimanale in meno di 6 giorni ha diritto al pagamento dal lunedì alla domenica e al riconoscimento del servizio.

Con la circolare telegrafica n. 270 del 4.8.95 si chiarisce in maniera esplicita, fin dal 1995, il diritto al riconoscimento anche del sabato se il servizio è stato interamente prestato in 5 giorni.

Con il CCNL 2002/05 ed in particolare con la sequenza contrattuale relativa **all'art. 142** comma 1 lettera f (diritto al riposo settimanale), si ribadisce anche il diritto al riconoscimento della domenica come stabilito dal codice civile (art.2109, comma 1).

**CIRCOLARE TELEGRAFICA N. 270 GAB. V PROT. N. 8993/LM ROMA, 4 AGOSTO 1995**

**Oggetto: Art. 21 OM n. 371 del 29/12/1994. Conferimento supplenze temporanee di insegnamento.**

*At seguito quesiti pervenuti in ordine applicazione disposizione indicata in oggetto, confermasi istruzioni impartite con CM n. 169 del 22.6.1983 circa riconoscimento diritto riposo settimanale et festivo anche nei confronti personale docente supplente temporaneo con nomina conferita capi istituto.*

*Per comodità, trascrivesi qui di seguito, per quanto interessa, contenuto suddetta CM 169/83 su cui, peraltro, est stato a suo tempo acquisito concorde avviso ministero tesoro - Ragioneria Generale Stato - IGOP.*

*"Le domeniche e le altre festività infrasettimanali nonché l'eventuale giorno libero dalle attività di insegnamento, cadenti nel periodo di durata della nomina del supplente temporaneo, sono da considerare servizio a tutti gli effetti.*

*Nei casi in cui il supplente temporaneo sia stato chiamato a sostituire un docente assente che, per motivi organizzativi della scuola o di opportunità didattica, svolga l'intero orario settimanale in meno di sei giorni la settimana, egli ha titolo a 6/30 della retribuzione, avendo assolto in tale arco temporale l'intero orario d'obbligo settimanale. Si cita, ad esempio, il caso di quegli insegnanti supplenti di scuola materna che prestano servizio dal lunedì al venerdì con l'obbligo di svolgere la propria attività all'intero orario settimanale".*

*Chiariscesi, peraltro, che at pari predette giornate, sunt considerarsi servizio a tutti gli effetti anche quelle di interruzione attività didattiche scuola per motivi non prevedibili al momento conferimento nomina supplenza temporanea, semprechè trattasi di giorni ricadenti periodo durata supplenza medesima.*

*Il Ministro*

***Diritto alla retribuzione durante i mesi estivi dei docenti con contratto fino al 31 agosto***

In alcune regioni, si continua a ritenere ancora valido l'art. 527 del TU 297/94, che condizionava la retribuzione durante i mesi estivi dei supplenti annuali (docenti) nominati fino al 31.8, allo svolgimento da parte di questi o dei 180 giorni di servizio e se iniziavano non più tardi del 1° febbraio con partecipazione agli scrutini finali.

Noi siamo del parere che tale articolo, anche se non espressamente disapplicato dall'art. 142 del Ccnl, è incompatibile con la disciplina privatistica del rapporto di lavoro. In pratica solo il contratto nazionale di lavoro o il contratto individuale di lavoro possono disciplinare gli aspetti retributivi (riduzione, sospensione, privazione) del rapporto stesso. In effetti la data di inizio e di fine del rapporto di lavoro è esplicitamente indicata nel contratto individuale e pertanto determina i suoi effetti anche sulla retribuzione che può essere sospesa o ridotta solo nei casi previsti dal contratto (assenze, sanzioni disciplinari relative allo stipendio, ecc.).

**5) Incompatibilità**

Le norme generali sulle incompatibilità si applicano anche al personale a tempo determinato. Gli incarichi ad orario ridotto (fino al 50% dell'orario completo) si trattano in analogia a quelle del personale a tempo indeterminato in part-time e quindi permettono di derogare nei limiti stabiliti dalla normativa generale che riportiamo di seguito:

## **Regime di incompatibilità**

La principale norma di riferimento oggi è l'art. 53 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 (testo unico sul pubblico impiego) il quale riprende l'art. 58 del D.Lgs. 3.2.1993, n. 29, così come modificato dal D. Lgs. 31.03.1998, n. 80, nonché il TU 3/1957 e la L. 662/1996. Tale norma, nel rispetto del principio generale dell'esclusività del rapporto di lavoro pubblico, disciplina il conferimento e le autorizzazioni degli incarichi retribuiti ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato. L'aspettativa per motivi di famiglia o di studio non fa venire meno il dovere di esclusività che caratterizza il lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione.

Sono esclusi da queste limitazioni i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno per i quali c'è una possibilità piuttosto ampia di poter svolgere altre attività lavorative.

La disciplina più specifica, relativa alle incompatibilità del personale docente, è contenuta essenzialmente nell'art. 508 del D. Lgs. 297/94 (che il D.Lgs n. 165/01 richiama) e nell'art. 33 del Ccnl 2003.

Per il personale Ata, invece, non essendoci disposizioni specifiche valgono le norme di carattere generale previste per gli altri pubblici dipendenti e l'art. 57 del Ccnl 2003.

Il dipendente pubblico è obbligato a prestare il proprio lavoro in maniera esclusiva nei confronti dell'Amministrazione da cui dipende. A questo principio di carattere generale fanno eccezione alcuni regimi speciali (ad esempio la possibilità per i docenti di esercitare la libera professione) ed il personale in part time con prestazione lavorativa non superiore al 50%.

Ci sono però altri casi in cui il dipendente pubblico, anche se a tempo pieno, può svolgere, se autorizzato, dalla propria Amministrazione, incarichi di tipo diverso.

Le condizioni e i criteri in base ai quali il dipendente a tempo pieno può essere autorizzato a svolgere un'altra attività sono:

- la temporaneità e l'occasionalità dell'incarico. Sono, quindi, autorizzabili le attività esercitate sporadicamente ed occasionalmente, anche se eseguite periodicamente e retribuite, qualora per l'aspetto quantitativo e per la mancanza di abitudine, non diano luogo ad interferenze con l'impiego;
- il non conflitto con gli interessi dell'amministrazione e con il principio del buon andamento della pubblica amministrazione;
- la compatibilità dell'impegno lavorativo derivante dall'incarico con l'attività lavorativa di servizio cui il dipendente è addetto tale da non pregiudicarne il regolare svolgimento. L'attività deve essere svolta al di fuori dell'orario di servizio.

### ***In base a tali criteri sono da considerarsi attività incompatibili:***

- l'esercizio di attività commerciale, industriale o di tipo professionale che non prevedono uno specifico albo (ad esempio istruttore di scuola guida);
- l'impiego alle dipendenze sia di privati che di enti pubblici;
- l'incarico in società costituite a fini di lucro, tranne che si tratti di cariche in società od enti per i quali la nomina è riservata allo Stato.

### **Sono, invece, compatibili per i dipendenti a tempo pieno o con orario superiore al 50%:**

- le attività che sono esplicazioni di quei diritti e libertà costituzionalmente garantiti, quali la partecipazione ad associazioni sportive, culturali, religiose, di opinione etc.,
- le attività rese a titolo gratuito presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro (volontariato presso un sindacato);
- le attività, anche con compenso, che siano espressive di diritti della personalità, di associazione e di manifestazione del pensiero, quali le collaborazioni a giornali, riviste, enciclopedie e simili;

- l'utilizzazione economica da parte dell'autore o dell'inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
- la partecipazione a convegni e seminari, se effettuata a titolo gratuito ovvero venga percepito unicamente il rimborso spese;
- tutte le attività per le quali è corrisposto il solo rimborso delle spese documentate;
- gli incarichi per i quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;
- gli incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali ai dipendenti distaccati o in aspettativa non retribuita per motivi sindacali;
- la partecipazione a società di capitali quali ad esempio le società per azioni, società in accomandita in qualità di socio accomandante (con responsabilità limitata al capitale versato);
- gli incarichi conferiti da altre pubbliche amministrazioni a condizione che non interferiscano con l'attività principale;
- le collaborazioni plurime con altre scuole;
- la partecipazione a società agricole a conduzione familiare quando l'impegno è modesto e di tipo non continuativo;
- l'attività di amministratore di condominio limitatamente al proprio condominio;
- gli incarichi presso le commissioni tributarie;
- gli incarichi come revisore contabile.

Inoltre, al personale docente, anche se a tempo pieno, è consentito previa, autorizzazione da parte del Dirigente Scolastico l'esercizio di libere professioni e dare lezioni private ad alunni che non frequentano il proprio istituto, a condizione che non siano di pregiudizio all'assolvimento di tutte le attività inerenti la funzione docente e che siano compatibili con l'orario di insegnamento e di servizio.

***Inoltre, l'esercizio della libera professione è subordinata anche alle seguenti ulteriori limitazioni:***

**1)** che gli eventuali incarichi professionali non siano conferiti dalle amministrazioni pubbliche

**2)** che l'eventuale patrocinio in controversie non coinvolga come parte una pubblica amministrazione.

Il limiti di cui ai punti 1 e 2 sono stabiliti dall'art. 1 comma 56 bis della legge 662 del 1996 come modificata dalla legge 28 maggio 1997 n. 140.

Infine, perché l'attività possa considerarsi di tipo libero professionale è necessario che sia prevista l'iscrizione ad uno specifico albo professionale o ad un elenco speciale (vedi elenco psicologi).

I dipendenti a part time che non superano il 50% della prestazione lavorativa obbligatoria (ad esempio un ata che svolge 18 ore settimanali) possono svolgere un'altra attività lavorativa sia come dipendente (mai con una amministrazione pubblica) sia come lavoratore autonomo a condizione che tali attività non comportino un conflitto di interesse con la specifica attività di servizio del dipendente.

Infine i dipendenti a tempo parziale con orario non superiore al 50% se iscritti ad albi professionali non possono comunque svolgere incarichi professionali per conto di pubbliche amministrazioni e non possono assumere il patrocinio legale in quelle controversie dove è coinvolta una pubblica amministrazione (comma 56 bis dell'art. 1 della legge 662 del 1996 come modificata dalla legge 28 maggio 1997 n. 140).

**6) Risoluzione anticipata del contratto e accettazione di altri incarichi nella scuola**

La risoluzione anticipata del contratto individuale di lavoro può avvenire per volontà del lavoratore o in seguito ad una decisione del datore di lavoro.

Vediamo nel primo caso quali sono le casistiche più ricorrenti, i riferimenti contrattuali e normativi.

### ***Presentazione delle dimissioni per motivi personali***

Il lavoratore, meglio sarebbe dare un preavviso di almeno 15 giorni, può sempre chiedere interrompere il contratto prima del termine indicato dal contratto individuale di lavoro. Le ferie eventualmente maturate vanno retribuite come prevede chiaramente l'art. 19 comma 2 del Ccnl 2002. In questo caso i vari regolamenti delle supplenze docenti e ata (DM 201/2000 art. 8 e 430/2001 art.7) prevederebbero l'applicazione delle sanzioni (impossibilità di ottenere altri contratti da tutte le graduatorie afferenti a quel regolamento per l'anno scolastico in corso) che però non scattano se la risoluzione anticipata avviene per "giustificati motivi" che vanno documentati: studio, famiglia, trasporti, miglioramento professionale ecc (comma 5 degli articoli citati).

Naturalmente le sanzioni previste dai regolamenti docenti, educatori/ata si applicano solo per le graduatorie previste dal singolo regolamento. Ad esempio un assistente amministrativo a tempo determinato che si dimette senza giustificato motivo non subisce sanzioni per le graduatorie dei docenti e viceversa.

Vediamo invece cosa succede se un supplente, già in servizio, decide di accettare all'interno dello stesso regolamento (docente-educatore/ata) un contratto a tempo determinato economicamente o professionalmente più vantaggioso.

Innanzitutto va detto che è sempre possibile lasciare una supplenza da graduatoria di istituto per una da graduatoria provinciale.

Inoltre è possibile lasciare un contratto breve per accettarne un altro almeno fino al termine delle lezioni. Per i docenti ciò è possibile solo fino al 30 aprile.

Resta il dubbio se, il contratto e i regolamenti non lo specificano, si possa considerare giustificato motivo la risoluzione anticipata quando un supplente riceve una proposta di assunzione per un'altra supplenza più vantaggiosa economicamente o professionalmente.

Secondo noi questo caso è da considerarsi come un "giustificato motivo" che non dovrebbe comportare sanzioni per l'interessato.

Questa nostra considerazione parte dal presupposto che non si può impedire ad un lavoratore di migliorare la propria condizione professionale ed economica.

Poiché né il contratto né i regolamenti sulle supplenze affrontano l'argomento, si consiglia di valutare caso per caso insieme al lavoratore interessato, la fattibilità dell'operazione che comunque potrebbe portare ad un successivo contenzioso.

### ***Licenziamento da parte del datore di lavoro***

Vediamo il caso in cui è invece il datore di lavoro a interrompere il contratto prima del termine (art. 23 punto 4 lettera c e art. 44 punto 6 lettera c) di scadenza indicato dal contratto.

Il dirigente scolastico può risolvere anticipatamente il contratto per i seguenti motivi:

- superamento del limite massimo di assenze consentito
- provvedimenti disciplinari che si concludono con la sanzione del licenziamento
- annullamento della procedura amministrativa che ha portato all'assunzione del lavoratore

Non è possibile invece licenziare il lavoratore a tempo determinato qualora vengano meno le esigenze per cui era stato assunto: rientro anticipato del titolare, soppressione di una classe, ritiro di un alunno diversamente abile, ecc.

Ci sono in merito numerosi pronunciamenti e sentenze favorevoli, l'ultima è stata emessa a Bari il 3 ottobre 2006

La clausola , "fino al rientro del titolare", che a volte si trova ancora indicata sui contratti individuali di lavoro è annullabile perché viola il dettato del Ccnl 2002-05 Art. 23 comma 4 lettera c e l-art. 44 comma 6 lettera c che prescrivono la esplicita indicazione della data di inizio e di fine del rapporto di lavoro. Tale clausola pertanto va subito contestata. In ogni caso è da considerarsi nulla.

### ***Indennità di mancato preavviso***

Il lavoratore licenziato prima del termine indicato dal contratto anche se per motivi legittimi (es. superamento limite massimo assenze) ha diritto all'indennità di mancato preavviso previsto dall'art. 21 del Ccnl 24 luglio 2003.

Tale indennità spetta, in caso di decesso in attività di servizio del dipendente, agli eredi (coniuge, figli, parenti entro il III grado ed affini entro il II grado).

### ***Le circolari più importanti che trattano l'argomento sono le seguenti:***

1.Min. del Tesoro n.4 del 18.1.2000 (trasmessa con circ. del MPI prot. n.902/DM del 29.5.2000).

2.CM n.155 del 1.6.2000 che trasmette la nota del Min. del Tesoro prot. n.211885 dell' 11.1.2000 con allegata anche la sentenza della Corte Cost.le 22.7.1985 n.213.

### **7) La mancata assunzione in servizio per giustificati motivi**

Quando il lavoratore non può assumere servizio per motivi personali, di salute o per altri impedimenti derivanti dalla legge, entro la data fissata dal contratto individuale di lavoro deve avvisare la scuola e inviare subito la relativa documentazione.

La mancata assunzione in servizio a seconda dei casi può comportare il rinvio degli effetti economici e giuridici del contratto (malattia, lutto, esami, ecc) o solo degli effetti economici mantenendo fermi quelli giuridici (servizio militare/civile ecc.).

Infine, ci sono dei casi in cui previsti dalla legge o dal contratto (maternità obbligatoria, funzione giudice popolare, ecc) per cui anche se non si assume servizio il contratto produce sia gli effetti giuridici che quelli economici.