

**PERSONALE A TEMPO
INDETERMINATO E SUPPLENTE
PRESA DI SERVIZIO IL 1° SETTEMBRE 2023
CHI È OBBLIGATO
I CASI DI DIFFERIMENTO
INCOMPATIBILITÀ PER ALTRO LAVORO
PERFEZIONAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO
SENZA ASSUMERE SERVIZIO**



TUTTI I DETTAGLI NELLA NOSTRA SCHEDA

PRESA DI SERVIZIO IL 1° SETTEMBRE 2023

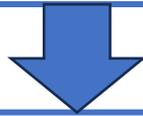
Docente e ATA neoassunto in ruolo dall'1/9/2023



È il personale individuato in ruolo attraverso le ordinarie procedure di assunzione di luglio/agosto (GAE/concorsi – call veloce – ATA 24 mesi).

È necessario presentarsi il 1° settembre nella scuola assegnata dall'Ambito Territoriale/Ufficio scolastico regionale di riferimento per la **stipula di un contratto di lavoro a tempo indeterminato** che avrà decorrenza giuridica ed economica della nomina dall'1/9/2023.

Docenti individuati con procedura straordinaria da GPS I fascia sostegno e concorso straordinario bis con contratto a tempo determinato l'1/9/2023



Tali docenti, dopo il superamento dell'anno di formazione e prova, saranno confermati in ruolo nella scuola di attuale assegnazione (salvo contrazione di organico e di assegnazione di nuova sede da parte dell'Ambito Territoriale di riferimento).

Docenti individuati con procedura straordinaria da GPS I fascia sostegno e concorso straordinario bis con contratto a tempo determinato l'1/9/2022



È il personale docente che ha stipulato l'1/9/2022 un contratto a tempo determinato finalizzato al ruolo dalle GPS di I fascia sostegno e dal concorso straordinario bis.

La presa di servizio l'1/9/2023 va effettuata nella stessa scuola in cui è stato svolto e superato l'anno di formazione e prova (salvo contrazione di organico e di assegnazione di nuova sede da parte dell'Ambito Territoriale di riferimento).

- I docenti individuati dal concorso straordinario bis stipuleranno un contratto di lavoro a tempo indeterminato con decorrenza giuridica ed economica della nomina dall'1/9/2023;
- I docenti individuati dalle GPS stipuleranno un contratto di lavoro a tempo indeterminato con decorrenza giuridica dall'1/9/2022 ed economica dall'1/9/2023.

NOTA BENE: nel caso in cui tali docenti abbiano ottenuto una assegnazione provvisoria per l'a.s. 2023/24 (fase 42 Intesa su CCNI assegnazioni/utilizzi), assumeranno servizio l'1/9/2023 nella sede ottenuta con le operazioni di assegnazione provvisoria. Il contratto a tempo indeterminato sarà automaticamente gestito dalla scuola di titolarità.



Attenzione: l'assunzione in servizio il 1/9/2023 è, secondo noi, necessaria, anche per i docenti di cui sopra che hanno rinviato l'anno di formazione e prova all'a.s. 2023/24. In questi casi, infatti, tali docenti dovranno sottoscrivere un nuovo contratto a tempo determinato per l'a.s. 2023/24 sempre nella medesima scuola di servizio (salvo contrazione di organico e di assegnazione di nuova sede da parte dell'Ambito Territoriale di riferimento).

Personale docente e ATA supplente con contratto a tempo determinato al 31/8/2024 o al 30/6/2024



È il personale supplente individuato per la stipula di un contratto a tempo determinato le cui operazioni di nomina si concluderanno entro il 31/8/2023.

È necessario presentarsi il 1° settembre nella scuola assegnata dall'Ambito Territoriale di riferimento per la stipula di un contratto di supplenza a tempo determinato fino al 30/6/2024 o 31/8/2024 la cui decorrenza giuridica ed economica della nomina è dall'1/9/2023.



DIFFERIMENTO DELLA PRESA DI SERVIZIO (CON E SENZA GIUSTIFICATO MOTIVO)

L'eventuale differimento della presa di servizio **per un giustificato motivo** (es. malattia o comunque motivi non imputabili alla volontà personale) comporterà anche il differimento della decorrenza economica.

L'eventuale differimento della presa di servizio **senza giustificato motivo** comporterà invece la decadenza della nomina.

Ciò prevede l'**art. 9 del DPR 3/1957** (richiamato dall'art. 560 del Dlgs 297/94) valevole anche per il personale docente e ATA supplente.



DIFFERIMENTO DELLA PRESA DI SERVIZIO PER ALTRO LAVORO

Al momento della presa di servizio il personale assunto in ruolo o destinatario di incarico di supplenza **deve dichiarare di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità previste dalla legge**. Nel caso in cui successivamente alla sottoscrizione del contratto dovesse essere accertato che il dipendente si trovava in una delle condizioni di incompatibilità previste dalle legge, il dirigente scolastico procederà all'annullamento del contratto.

È utile specificare che esistono delle attività di

- **incompatibilità assoluta** (es. l'esercizio di una attività commerciale o imprenditoriale o lo svolgimento di attività in favore di un'altra amministrazione pubblica),
- **relativa** ovvero condizionate alla preventiva autorizzazione del dirigente scolastico (es. le libere professioni) e attività che possono essere svolte **senza autorizzazione del dirigente scolastico** (es. collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie ecc. o incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate).

È quindi di fondamentale importanza sapere, con largo anticipo, rispetto all'1/9/2023, se l'eventuale attività che si sta svolgendo rientri o meno nel regime delle incompatibilità.

DIFFERIMENTO DELLA PRESA DI SERVIZIO PER ALTRO LAVORO

“Congelare” l’anno di ruolo



Non è possibile differire di un intero anno scolastico la presa di servizio e di conseguenza “congelare” l’anno di formazione e prova per terminare l’attività lavorativa che si sta svolgendo qualora questa risulti incompatibile con il contratto a tempo indeterminato o determinato.

Tale possibilità è stata concessa solo in occasione del piano straordinario di immissioni in ruolo previste dalla legge 107/2015 (FAQ 25 emanata dal Miur) che consentiva il differimento di durata pari all’anno scolastico e non ulteriormente prorogabile. Nel 2019 è stata emanata una nota simile dall’USR Lazio (n. 30693 del 23 agosto 2019) che successivamente è stata rettificata e comunque non più applicabile. Per cui, non è più possibile rinviare l’assunzione in servizio all’anno scolastico successivo se si hanno rapporti di lavoro in essere al momento della nomina ed incompatibili con l’assunzione in ruolo o con l’incarico di supplenza.

Aspettativa per svolgere altro lavoro



Non è altresì possibile richiedere contestualmente alla presa di servizio una aspettativa per lo svolgimento di un altro lavoro in essere al momento della nomina ed incompatibile con l’assunzione in ruolo o con l’incarico di supplenza.

Pertanto, al momento della costituzione del rapporto di lavoro, il dirigente scolastico **non può accogliere richieste di differimento della presa di servizio, al fine di proseguire l’altra attività lavorativa; analogamente, non è possibile accogliere richieste di aspettativa per svolgere una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova** (deliberazione n. 47/2015 della Sezione Controllo Regione Piemonte della Corte dei Conti).



Le suddette richieste possono essere accolte **soltanto dopo la costituzione del rapporto di lavoro, ossia dopo la firma del contratto per il ruolo o per la supplenza che presuppone, come detto, che il personale non abbia in essere nessuna eventuale incompatibilità accertata al momento della presa di servizio.**

Ci sono delle situazioni particolari che permettono al personale di sottoscrivere il contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato senza necessità di assumere servizio e senza che si rientri nei casi di incompatibilità citati in precedenza.

Personale in maternità



Per esempio, la lavoratrice che si trova **in interdizione dal lavoro per gravi complicanze della gestazione o in congedo obbligatorio per maternità**: in questo caso è sufficiente comunicare al dirigente scolastico della scuola di nomina il proprio status (e ovviamente inviare le certificazioni richieste) **al fine di perfezionare il rapporto di lavoro non solo giuridicamente ma anche economicamente dall'1/9/2023, senza la necessità di assumere fisicamente servizio.**

Si precisa che in questi casi la scuola non ha la possibilità di rifiutarsi di procedere con il perfezionamento del rapporto di lavoro o di pretendere l'assunzione in servizio della lavoratrice. Il contratto, come detto, dovrà necessariamente avere decorrenza giuridica ed economica dall'1/9.

È utile richiamare sull'argomento alcune sentenze (**TAR Puglia n. 150 del 7.6.1986; CdS Sez. V n. 1306 del 17.11.1994; CdS n. 5095 del 4.9.2006**) in cui è espressamente specificato che "Il trattamento giuridico ed economico per maternità **spetta anche qualora la lavoratrice madre, per motivi oggettivi connessi alla gravidanza, non possa prendere servizio essendo sufficiente a tal fine fare riferimento al provvedimento di nomina**".

Ricordiamo, invece, che per altre tipologie di assenza previste per i genitori, come il **congedo parentale o la malattia del figlio**, è invece necessaria l'assunzione in servizio prima di poterne fruire (salvo i casi di differimento della presa di servizio, per esempio, nel caso in cui si presenti un certificato di malattia del figlio).

Dottorato, borse di studio, assegno di ricerca e ricercatori a tempo determinato



Un altro caso riguarda il personale che, al momento della nomina in ruolo o per supplenza al 31/8 o 30/6, sta svolgendo un dottorato di ricerca o è titolare di una borsa di studio o di un assegno di ricerca o è ricercatore a tempo determinato.

Dottorato di ricerca



La norma (legge n. 476/1984 - art. 2 comma 1 - e legge n. 240/2010 - art. 19) prevede che il pubblico dipendente è ammesso ai corsi di **dottorato di ricerca e collocato**, a domanda, **in congedo straordinario** per motivi di studio senza assegni per il periodo di durata del corso ed usufruisce della borsa di studio ove ricorrano le condizioni richieste.

La circolare **n. 376 del 4.12.1984** ha precisato che "anche il vincitore di concorso (**oltre che immesso in ruolo sulla base dei soli titoli**) **che non può assumere servizio, perché**

5
impegnato in attività proprie del dottorato di ricerca, **deve essere collocato in congedo straordinario**".

Borse di studio e assegni di ricerca

C

Sono equiparati al dottorato di ricerca ai fini della stipula di un contratto a tempo indeterminato o di supplenza al 31/8 o al 30/6 senza necessità di assumere servizio:

- **le borse di studio post dottorato e le borse per i corsi di perfezionamento / scuole di specializzazione universitaria:** sono equiparati al dottorato, ai fini della richiesta del congedo straordinario, dalla legge n. 398/1989 e dalla legge finanziaria n. 498/1992, art.4, comma 2;
- **gli assegni di ricerca:** il comma 8 dell'articolo 22 della legge n. 240/2010 prevede espressamente che "La titolarità dell'assegno... **comporta il collocamento in aspettativa senza assegni per il dipendente in servizio presso amministrazioni pubbliche**".

Inoltre, le **circolari del Ministero n. 120 del 4 novembre 2002 e n. 15 del 22 febbraio 2011** dettano una disciplina sostanzialmente uniforme per il congedo straordinario per dottorato di ricerca e per l'aspettativa per assegno di ricerca.

In ultimo, è utile richiamare un parere dell'**Avvocatura distrettuale dello Stato di Campobasso (CS 544/2016)** in cui si precisa che "il docente **già titolare di assegno o dottorato di ricerca**, a fronte della ricezione di proposta di assunzione su cattedra a tempo indeterminato o determinato, **possa[può]a procedere alla stipula del contratto e immediatamente fruire del beneficio del congedo straordinario/aspettativa ex art. 19 e 22 l. 240/2010**".

Ricercatori a tempo determinato

L'art. 24 comma 9-bis della Legge 240/2010, analogamente a quanto stabilito dall'art. 22 comma 8 per gli assegnisti, recita testualmente: "Per tutto il periodo di durata dei contratti di cui al presente articolo, **i dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono collocati**, senza assegni né contribuzioni previdenziali, **in aspettativa** ovvero in posizione di fuori ruolo nei casi in cui tale posizione sia prevista dagli ordinamenti di appartenenza."

Riteniamo quindi che tale fattispecie sia applicabile a quanto sopra descritto per il personale titolare di un assegno di ricerca al momento della nomina. **Pertanto, anche il personale che non può assumere servizio, perché impegnato come ricercatore presso l'università, deve essere collocato in aspettativa senza la necessità dell'assunzione in servizio.**

Personale docente e ATA che per l'a.s. 2023/24 ha ottenuto un movimento di trasferimento/passaggio a seguito delle operazioni di mobilità



È il personale docente e ATA già di ruolo che ha ottenuto una nuova scuola di titolarità a seguito di trasferimento o passaggio. In questo caso tale personale è obbligato ad assumere servizio il 1/9/2023 nella nuova sede di titolarità.

Per il docente che ha ottenuto una cattedra divisa su più scuole, è sufficiente assumere servizio nella scuola "principale" ovvero quella che gestisce il contratto, salvo diversa indicazione delle scuole 6

interessate (in questo caso è consigliabile prendere contatti, per tempo, con i due o più dirigenti scolastici).

Attenzione: la presa di servizio l'1/9/2023 va effettuata anche nei casi in cui il trasferimento o il passaggio sia avvenuto nella stessa scuola di titolarità (es. da posto comune a posto di sostegno oppure per passaggio di cattedra o ruolo nella stessa scuola in cui si è titolari).

Personale docente e ATA già di ruolo che rientra da un congedo o da una aspettativa



È il personale già di ruolo **la cui assenza si è protratta per tutto l'a.s. 2022/23 o comunque per una parte di esso e comunque fino al 31 agosto 2023.**

A mo' di esempio, dovrà assumere servizio il 1/9/2023 nella scuola di attuale titolarità il personale docente e ATA che è stato assente **fino al 31/8/2023** per: aspettativa per anno sabbatico, motivi di lavoro, motivi di famiglia, artt. 36 e 59 CCNL/2007, dottorato di ricerca/assegno di ricerca e altre tipologie di aspettative o congedi simili.

Ovviamente l'obbligo di assunzione in servizio **riguarda solo coloro che hanno terminato il periodo di congedo/aspettativa richiesto e rientreranno in effettivo servizio.** Non devono invece assumere servizio coloro che rinnovano il periodo di congedo/aspettativa già fruito o che cambiano la tipologia di congedo/aspettativa rispetto a quella fruita nell'a.s. precedente.

Esempio: aspettativa per anno sabbatico fino al 31/8/2023 e aspettativa per altro lavoro dall'1/9/2023. Si ricorda, infatti, che in questi casi non c'è obbligo di assunzione di servizio tra un periodo di congedo/aspettativa e un altro anche se di diversa tipologia.

Personale docente e ATA che rientra da una assegnazione provvisoria o utilizzazione



In questo caso, terminata l'assegnazione provvisoria o l'utilizzazione per l'a.s. 2022/23 (e ovviamente non avendone ottenuta un'altra per l'a.s. 2023/24), è necessario assumere servizio l'1/9/2023 nella scuola di attuale titolarità.

Anche i docenti già di ruolo che non rientrano in nessuno dei casi precedenti devono recarsi a scuola l'1/9/2023?

No.

Tutti i docenti che non rientrano nei casi precedenti **non hanno nessun obbligo di recarsi a scuola il 1° settembre, eccetto i casi in cui per tale data sia stato calendarizzato un incontro collegiale o comunque altra attività debitamente deliberata**. Si ricorda, infatti, che gli obblighi di servizio, ad esclusione ovviamente del periodo delle lezioni, sono fissati dal piano delle attività deliberato dal collegio dei docenti.

Pertanto, una eventuale circolare che obblighi in modo generico **tutti i docenti** della scuola (senza le dovute specifiche sopra richiamate) ad assumere servizio l'1/9/2023, non è da ritenersi legittima.