ISTITUTO OMNICOMPRENSIVO
ISOLA G.S.-GRUE CASTELLI (TE)
Prot. 0000989 del 09/02/2026
II-10 (Entrata)

ADERENTE FLP

ASA scuola
Associazione Sindacale Autonoma

ADERENTE Confederazione Indipendente Sindacati Europei C.S.E.

29 Gennaio 2026

Ai Dirigenti Scolastici delle
Istituzioni scolastiche
di ogni ordine e grado

e p.c. *Al personale docente ed ATA*
in servizio presso le istituzioni
Scolastiche di ogni ordine e grado
Loro sedi
(Per il tramite del Dirigente Scolastico individuato quale datore di lavoro)

All'Albo Sindacale

Oggetto: DIFFIDA per mancato rispetto della normativa sul diritto alla proroga delle supplenze brevi.

Ci pervengono numerose segnalazioni da parte di supplenti precari (docenti ed ATA) che denunciano il mancato rispetto della normativa inerente la **contrattualizzazione del sabato e della domenica ricadenti tra due diverse assenze comunicate dalla persona sostituita.**

La problematica si inquadra all'intero di una vasta casistica che di seguito andremo ad analizzare.

Spesso capita che docenti ed ATA vengano chiamati per supplenze brevi in sostituzione di personale assente **prestando servizio fino al venerdì,** per poi essere richiamati il lunedì successivo, sempre in sostituzione della stessa persona. Una situazione, questa, che frequentemente è gestita in modo errato dalle scuole, con la conseguente lesione dei diritti dei lavoratori.

Infatti, con particolare riferimento alla gestione contrattuale di supplenze brevi consecutive effettuate in sostituzione della stessa persona ma intervallate solamente da **giorni non lavorativi della settimana quali il giorno libero o i giorni festivi,** la procedura di gestione amministrativa è talmente articolata che spesso le scuole, per mancata conoscenza o per scarsa volontà, preferiscono in modo sbrigativo non riconoscere quanto di diritto spetta ai supplenti, arrecando agli stessi un danno sia dal punto di vista economico che giuridico.

PREMESSO CHE:

Secondo quanto previsto dell'O.M. per le supplenze del personale docente ed ATA pubblicata ogni anno scolastico che, all'interno delle disposizioni comuni, recita:

"ove al primo periodo di assenza del titolare ne consegua un altro, o più, senza soluzione di continuità o interrotti solo da giorno festivo o da giorno libero dall'insegnamento, ovvero da entrambi, la supplenza temporanea è prorogata nei riguardi del medesimo supplente già in servizio, a decorrere dal giorno successivo a quello di scadenza del precedente contratto.",

risulta chiaro che, **se l'assenza del titolare inizialmente prevista fino al giorno prima del proprio giorno libero** (che può essere il sabato nelle scuole che adottano la settimana corta o un qualunque altro giorno nelle scuole che non la adottano) **o di un giorno festivo** (che può essere la domenica come anche un qualunque altro giorno festivo previsto da calendario nazionale)**, riprende il giorno successivo agli stessi, tali giorni non lavorativi, devono essere riconosciuti al supplente, avendo questi diritto alla proroga "*a decorrere dalla scadenza del precedente contratto*".**

Ne consegue che, anche nel caso in cui il titolare assente non dovesse coprire con l'assenza i giorni non lavorativi (giorno libero o giorni festivi), ma risultasse assente sia il giorno precedente che quello successivo (anche cambiando tipologia di assenza), **al supplente spetta PROROGA e dunque il computo giuridico ed economico di tutti i giorni.**

Tuttavia il SIDI non permette di retrodatare il contratto di proroga per coprire anche i giorni non lavorativi in cui il titolare risulta formalmente "non assente"!!!

In questi casi, secondo quanto previsto dal MANUALE DEL MEF e dalle LINEE GUIDA di gestione dei dati nel SIDI, **è indispensabile che la scuola copra tali giorni con un contratto ad hoc, contraddistinto dal codice SIDI "N26"**, che funge da **"ponte amministrativo"**, collegando i due contratti e garantendo quindi la continuità **giuridica ed economica** al supplente.

Tale contratto, con codice N26, può essere stipulato esclusivamente se sono già stati formalizzati entrambi i contratti ai quali fungerà da ponte amministrativo!!

Proviamo a fare dunque degli esempi pratici, anche per chiarire le procedure che le scuole devono seguire:

PRIMO ESEMPIO PRATICO

Se il titolare si assenta senza soluzione di continuità (con più comunicazioni consecutive), includendo nell'assenza anche tutti gli eventuali suoi giorni liberi o giorni festivi, la scuola procederà regolarmente a stipulare normali contratti di proroga (prevalentemente codice N01), senza alcun periodo interruttivo.

SECONDO ESEMPIO PRATICO

In una scuola che adotta la settimana corta, un docente o un ATA sostituisce il titolare assente inizialmente dal lunedì al venerdì (svolgendo tutto il proprio orario settimanale nei 5 giorni di servizio), per proseguire poi il lunedì successivo in sostituzione della stessa persona che comunica ulteriore assenza (indipendentemente dal cambio o meno della motivazione).
Ipotizziamo però che il titolare non copra l'assenza nei giorni di sabato e domenica.

Questi giorni spettano comunque al supplente sia economicamente che giuridicamente!!!

Ecco la procedura Amministrativa che la scuola deve effettuare:

a. stipulare il primo contratto (fino al venerdì) nel quale inserire anche il diritto al pagamento del sabato (considerato giorno libero) e della domenica (considerato giorno festivo). Ciò perché il supplente ha svolto in 5 giorni l'intero orario previsto dal CCNL.

b. nel momento in cui il supplente riprende servizio il lunedì successivo a seguito dell'ulteriore assenza comunicata dal titolare, stipulare il nuovo contratto di proroga dal lunedì (utilizzando prevalentemente codice N01):

c. avendo comunque il supplente diritto (indipendentemente dal fatto che il titolare abbia cambiato o meno motivazione dell'assenza) alla **proroga** del contratto ***"a decorrere dalla scadenza del precedente contratto"*** sia ai fini economici che giuridici, ma avendo in precedenza già inserito nel primo contratto il riconoscimento economico dei giorni di sabato e domenica, il sistema **NON PERMETTERA' DI INSERIRE** per tali giorni il contratto utilizzando il codice **N26**!
   La segreteria dovrà prima rettificare il contratto precedente (chiusosi giuridicamente il venerdì) tramite la procedura **R-2**, togliere la spunta del diritto al pagamento del sabato e della domenica e, dopo la convalida del Dirigente Scolastico, reinviarlo telematicamente a NOIPA.
   Solo nel momento in cui NOIPA "accetta" tale modifica (possono passare anche giorni!), si potrà procedere con l'inserimento al SIDI del contratto codice **N26** relativo al sabato ed alla domenica!

TERZO ESEMPIO PRATICO

In una scuola che **NON** adotta la settimana corta, un docente o un ATA sostituisce il titolare assente inizialmente dal lunedì al sabato (svolgendo tutto il proprio orario settimanale) per poi essere richiamato il lunedì successivo a seguito di un ulteriore periodo di assenza comunicato sempre dalla stessa persona.

Procedura Amministrativa:

A prescindere dal fatto che il titolare abbia o meno coperto la domenica con l'assenza, è prevista la stessa procedura del secondo esempio, ma stavolta con la stipula del contratto codice **N26** solo per la domenica**,** naturalmente dopo aver formalizzato prima il normale contratto di proroga dal giorno della ripresa del servizio da parte del supplente (il lunedì).

QUARTO ESEMPIO PRATICO

In una scuola che **NON** adotta la settimana corta, un docente sostituisce il titolare assente inizialmente fino al giorno prima del suo giorno libero (infrasettimanale) per essere poi richiamato il giorno successivo a seguito di un ulteriore periodo di assenza comunicato sempre dalla stessa persona.

Procedura Amministrativa:

A prescindere dal fatto che il titolare abbia o meno coperto il giorno libero con l'assenza, la scuola procederà con la stipula di un contratto codice **N26** per il giorno libero, sempre dopo aver formalizzato prima il normale contratto di proroga dal giorno della ripresa del servizio da parte del supplente.

QUINTO ESEMPIO PRATICO

Questo è un caso concreto che potrebbe succedere durante il corrente anno scolastico, visto che il 1 Maggio 2026 cade di venerdì ed è un giorno festivo.

In una scuola che adotta la settimana corta, un docente sostituisce il titolare assente inizialmente fino al 30 Aprile per poi essere richiamato giorno 4 Maggio a seguito di un ulteriore periodo di assenza comunicato della stessa persona.

Procedura Amministrativa:

Essendo i giorni intercorsi tra la fine del primo contratto e l'inizio del successivo tutti **o festivi** (1 Maggio e domenica 3 Maggio) o **Giorno Libero** (sabato 2 Maggio),

Anche in questo caso, a prescindere dal fatto che il titolare abbia o meno coperto il giorno libero con l'assenza, la scuola procederà con la stipula di un contratto codice **N26** per i giorni dall'1 al 3 Maggio, sempre dopo aver formalizzato prima il normale contratto di proroga dal giorno della ripresa del servizio da parte del supplente (il 4 Maggio).

TALI ESEMPI NON SONO DA RITENERSI ESAUSTIVI, MA SOLO DEI RIFERIMENTI PRATICI RIGUARDANTI ALCUNE CASISTICHE CONCRETE.

Alla luce di quanto sopra premesso, nella speranza di aver chiarito definitivamente la questione,

SI DIFFIDANO

i Dirigenti Scolastici dal ledere i diritti dei lavoratori precari e di mettere in atto tutte le giuste procedure previste dalla normativa vigente per garantire loro il regolare riconoscimento **giuridico ed economico** dei giorni festivi o liberi intercorrenti tra due supplenze effettuate in sostituzione della stessa persona.

Si coglie l'occasione per sottolineare di essere consapevoli che quanto sopra delineato ha valore esclusivamente in riferimento ai giorni festivi o liberi.

Altra modalità di gestione, infatti, riguarda i docenti in relazione al computo dei periodi di **sospensione dell'attività didattica** (Natale, Pasqua, chiusura per calamità naturali, chiusura per elezioni, etc.) la cui normativa di riferimento è l'art. 40 comma 3 del CCNL 2006/09, mai abrogato, che così recita:

"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. Le domeniche, le festività infrasettimanali e il giorno libero dell'attività di insegnamento, ricadenti nel periodo di durata del rapporto medesimo, sono retribuite e da computarsi nell'anzianità di servizio. Nell'ipotesi che il docente completi tutto l'orario settimanale ordinario, ha ugualmente diritto al pagamento della domenica ai sensi dell'art. 2109, comma 1, del codice civile".

Restiamo a disposizione di docenti ed ATA per poter intervenire a loro tutela.

Per qualunque segnalazione, vi invitiamo a scriverci una mail o un messaggio WhatsApp

Il segretario generale
dell'ASA – Associazione Sindacale Autonoma –
STEFANO GUARNERA

ASA - Associazione Sindacale Autonoma -
P.E.C.: asascuola@pec.it Email: segreteria@asascuola.it – WA 3286214117