

Sono **PRECARIO**... ma sto cercando di **SMETTERE**

*Informazioni e normativa
per il **personale precario**
docente e ATA*

anno scolastico 2018/2019

www.flcgil.it



FLC CGIL

**ORA E SEMPRE
CONOSCENZA**

Cara collega, caro collega,
con questo opuscolo la FLC CGIL ti fornisce un breve riassunto della normativa generale sui contratti a tempo determinato e anche un panorama dei diritti individuali che il contratto collettivo nazionale di lavoro della scuola statale ti assicura, come ad esempio ferie, malattia, permessi vari, ecc. ecc. Le **nostre sedi provinciali e territoriali** sono a disposizione per una più qualificata e dettagliata consulenza, perché i tuoi diritti, per noi fondamentali, non vengano messi in discussione.

Quest'anno c'è anche la novità dei primi docenti assunti con il concorso riservato agli abilitati che saranno avviati al terzo anno del FIT con un contratto a tempo determinato annuale e che quindi, ancora per un anno, avranno diritti e doveri del personale precario, oltre a dover svolgere tutte le attività previste per il superamento del periodo di prova.

Per il **personale docente**, vigileremo insieme a te perché tutti i posti disponibili siano regolarmente destinati ai precari delle graduatorie, ma vigileremo soprattutto perché non vengano utilizzati in supplenze di lungo periodo i docenti di ruolo assegnati dai dirigenti scolastici ai progetti di potenziamento. Il sindacato ti sarà accanto nel rivendicare il tuo diritto al lavoro.

Per **tutelare** tutti coloro che lavorano con supplenze dalle graduatorie di istituto rilanciamo la nostra richiesta di restituzione degli spezzoni fino a 6 ore ai precari, all'interno di una nostra proposta sul reclutamento che dimostra come sia possibile un allargamento della platea dei contratti a tempo determinato in un'ottica di progressiva stabilizzazione per tutti.

Per l'a.s. 2018/2019, il Ministero ha attivato, come l'anno passato, soltanto 5.182 posti sull'organico di fatto del personale ATA. Abbiamo sottolineato all'Amministrazione l'insufficienza del numero di questi posti che andrebbero incrementati, soprattutto per quelle situazioni in cui si è proceduto ai dimensionamenti della rete scolastica, penalizzante per il personale ATA, e tenuto conto delle numerose criticità, quali le numerose unità di personale con ridotte capacità lavorative, le scuole con un alto numero di plessi e/o situate in zone montane, disagiate o nelle piccole isole, dove andrebbe assicurata la presenza di almeno due Collaboratori scolastici per plesso e salvaguardare il tempo scuola.

Per la FLC CGIL la partita delle stabilizzazioni del personale Docente, Educativo ed ATA non è affatto chiusa; la battaglia continua per coloro che a vario titolo non sono rientrati nel piano di stabilizzazioni, pur avendone maturato il diritto. Terremo viva la **mobilitazione**, anche favorendo le tutele necessarie per **superare la precarietà**, a partire dall'applicazione della sentenza europea del novembre 2014. In particolare, sia per il personale Educativo che per il personale ATA, reclamiamo la copertura di tutti i posti liberi in organico di fatto e l'istituzione dell'organico potenziato, al pari del personale Docente.

Per raggiungere questi risultati **contiamo anche su di te**: il successo si può raggiungere con il contributo e la partecipazione di tutti. Il nostro obiettivo è ambizioso e riguarda tutti: salvaguardare il lavoro e la qualità della scuola e garantirne il miglioramento.

In attesa di incontrarci, ti salutiamo cordialmente.

I recapiti delle nostre sedi sono disponibili a questo indirizzo: www.flcgil.it/sindacato/dove-siamo/.

DOCENTI

Il nuovo regolamento per le supplenze dei docenti (DM 131 del 13 giugno 2007) ha introdotto sostanziali novità sulle procedure di convocazione e assunzione del personale a tempo determinato. In queste pagine proviamo a fare una sintesi delle questioni principali. Non pretendiamo di essere esaustivi in questa sede, anche perché la materia che regola le supplenze è piuttosto complessa; ti consigliamo, perciò, per questioni che non ti fossero chiare di rivolgerti alle sedi territoriali della FLC CGIL.

Graduatorie e modalità di convocazione

Per il conferimento delle supplenze annuali (31/08) e delle supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche (30/06) a cura degli Uffici Scolastici Territoriali (d'ora in avanti UST) e delle "scuole polo", si utilizzano le graduatorie ad esaurimento.

Le date e le disponibilità per il conferimento di tali supplenze vengono pubblicate all'albo e sul sito web di ciascun UST e, talvolta, ne viene data comunicazione anche tramite la stampa locale.

Hanno titolo a conseguire la supplenza gli aspiranti, utilmente collocati in graduatoria, presenti alla convocazione, personalmente o tramite persona munita di specifica delega, e gli aspiranti che abbiano fatto pervenire, nei tempi previsti, delega preventiva di accettazione al dirigente responsabile delle operazioni in questione.

L'accettazione in forma scritta e priva di riserve, da parte degli aspiranti a supplenza, della rispettiva proposta di assunzione rende le operazioni di conferimento di supplenza non soggette a rifacimento.

Le disponibilità successive sono oggetto di ulteriori fasi di attribuzione di supplenze: prima, nei riguardi degli aspiranti che abbiano titolo al completamento con i possibili frazionamenti d'orario; poi, nei riguardi degli aspiranti che precedentemente non hanno ricevuto proposte di assunzione.

Coloro che hanno rinunciato (o non erano presenti alla convocazione) ad una proposta di assunzione non hanno più titolo a ricevere ulteriori proposte di supplenze per disponibilità sopraggiunte nella medesima graduatoria.

Possibilità di lasciare una supplenza per un'altra nella medesima provincia

Durante il periodo occorrente per il completamento delle operazioni e, esclusivamente, prima della stipula dei relativi contratti:

- è possibile la rinuncia ad una proposta di assunzione per supplenza temporanea sino al termine delle attività didattiche (30/06) per accettarne una successiva annuale (31/8) per il medesimo o diverso insegnamento.
- è possibile lasciare uno spezzone (se lo si è scelto in assenza di posti interi) per un posto intero sia al 30/06 che al 31/08 per il medesimo o diverso insegnamento.

Completamento di orario e cumulabilità di diversi rapporti di lavoro

L'aspirante cui viene conferita, in caso di assenza di posti interi (salvo deroghe del Ministero), una supplenza ad orario non intero o ad orario ridotto, conserva titolo, a seconda delle posizioni occupate nelle varie graduatorie di supplenza, a conseguire il completamento d'orario, esclusivamente nell'ambito di una sola provincia, fino al raggiungimento dell'orario obbligatorio di insegnamento previsto per il corrispondente personale di ruolo (25 ore per infanzia, 24 ore per primaria, 18 ore per secondaria). Il completamento dell'orario può essere raggiunto anche mediante il frazionamento orario delle relative disponibilità; va salvaguardata in ogni caso l'unicità dell'insegnamento nella classe e nelle attività di sostegno.

Il completamento è conseguibile con più rapporti di lavoro a tempo determinato da svolgere in contemporaneità *esclusivamente* per insegnamenti appartenenti alla medesima tipologia, per i quali risulti omogenea la prestazione dell'orario obbligatorio di insegnamento prevista per il corrispondente personale di ruolo. Non è possibile quindi abbinare ore di un ordine di scuola con ore di altro ordine; fa eccezione la scuola secondaria - di primo e secondo grado - dove il completamento dell'orario di cattedra può realizzarsi sia con ore appartenenti alla medesima classe di concorso sia con ore di altre classi di concorso ma con il limite massimo di tre sedi scolastiche in

due comuni, tenendo presente il criterio della facile raggiungibilità. Il completamento d'orario può realizzarsi, alle condizioni predette, anche tra scuole statali e non statali.

Nessun vincolo esiste, invece, per lo svolgimento di diverse tipologie di lavoro nella scuola in periodi non contemporanei.

Per quanto riguarda l'incompatibilità con altri rapporti d'impiego, trattandosi di questione complessa, consigliamo di rivolgersi alla sede della FLC CGIL e di fare riferimento alla scheda pubblicata sul nostro sito all'indirizzo: www.flcgil.it/@3762313.

Sanzioni per mancata accettazione, perfezionamento e risoluzione anticipata del rapporto di lavoro

La rinuncia ad una proposta di assunzione o l'assenza alla convocazione comportano la perdita del diritto di conseguire supplenze sulla base delle graduatorie ad esaurimento per il medesimo insegnamento; non comporta, invece, alcuna conseguenza per gli altri insegnamenti e per le supplenze attribuite sulla base delle graduatorie d'istituto.

La mancata assunzione di servizio dopo l'accettazione comporta la perdita del diritto a conseguire supplenze, sulla base sia delle graduatorie ad esaurimento che di quelle di circolo e di istituto, per il medesimo insegnamento.

L'abbandono del servizio comporta la perdita del diritto di conseguire supplenze, sulla base sia delle graduatorie ad esaurimento che di quelle di circolo e di istituto, per tutte le graduatorie di insegnamento.

Tali sanzioni non si applicano o vengono revocate ove i comportamenti sanzionabili siano dovuti a giustificati motivi suffragati da obiettiva documentazione da far pervenire alla scuola.

Ulteriori indicazioni

1. Il personale supplente può chiedere la stipula di un rapporto di lavoro part-time (art. 44 c.8 e 58 del CCNL 2006/2009, non modificato dal CCNL 2016/2018) scegliendo uno spezzone orario in occasione delle procedure di "individuazione", o chiedendo il frazionamento di un posto intero.
2. La priorità nella scelta della sede (Legge 104/92 art. 21 e 33) si attiva solo per i posti ai quali si ha diritto (come durata e quantità di ore): se si è in posizione utile per un posto al 30/6 non si può scegliere prioritariamente tra quelli al 31/8 e così via.
3. La priorità prevista dall'Art. 33 comma 5 e 7 della Legge 104/92 (assistenza a familiare) opera solo per le scuole del comune di residenza del familiare da assistere e, solo nel caso qui non vi siano posti, per le scuole di un comune vicinore ma all'interno della provincia di residenza della persona da assistere e quindi, solo se la provincia di inclusione nella graduatoria coincide con quella di residenza della persona da assistere.
4. Si conferma la priorità di nomina (quindi l'obbligo) su posto di sostegno per coloro che hanno conseguito la specializzazione con i corsi DM 21/05 e per coloro che, in possesso della specializzazione, hanno conseguito l'abilitazione con i medesimi corsi. Tuttavia resta salva la possibilità di optare, anche successivamente, per un posto comune con termine al 31 agosto in luogo di posto di sostegno retribuito fino al 30 giugno.
5. Supplenze su sostegno da graduatorie d'istituto: una volta esauriti gli elenchi provinciali le nomine su sostegno saranno effettuate dalle graduatorie d'istituto.

PERSONALE ATA

Per il personale ATA valgono le stesse regole previste per i docenti per quanto riguarda: possibilità di utilizzare la delega, diritto al part-time, completamento di orario, priorità nella scelta della sede, ecc.

Quanto al DM 430/2000 per le supplenze del personale ATA, abbiamo chiesto, e c'è l'impegno da parte del Ministero, di rivedere per l'a.s. 2018/2019, il testo del Regolamento, oramai vetusto, e anche di modificare il sistema di reclutamento.

Sui posti part-time del personale ATA sono previste supplenze temporanee fino al 30/6. Due posti part-time, anche su scuole diverse, si possono accorpate, purché compatibili, per formare posti interi.

Esaurimento graduatorie/elenchi provinciali: per il MIUR nel caso di esaurimento degli elenchi/graduatorie provinciali, i dirigenti scolastici conferiscono sui posti liberi contratti fino al 30/6 senza fare distinzione fra i posti liberi in organico di fatto o di diritto. La FLC CGIL non condivide questa impostazione in quanto in contrasto con quanto previsto dalla Legge 124/99 e ritenuta illegittima da numerose sentenze della magistratura. Presso le nostre sedi è possibile ottenere la consulenza per le richieste di conciliazione rispetto alla durata di tali contratti.

ADEMPIMENTI DEL PERSONALE CHE STIPULA UN CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il personale supplente (docente e ATA) che ha ricevuto una proposta d'incarico a tempo determinato deve recarsi presso la scuola prescelta per la stipula del contratto entro la data di inizio dello stesso (di solito il 1° settembre). Poiché tutte le dichiarazioni di "rito" sono state già rese (in autocertificazione) in occasione dell'inclusione nelle graduatorie non è necessaria nessuna ulteriore dichiarazione essendo stata abrogata, dal DL 69/13, anche l'obbligo della certificazione di idoneità all'impiego.

DIRITTI DEL PERSONALE SUPPLENTE

Il trattamento economico, i diritti e i doveri dei supplenti, o per essere più rigorosi, dei lavoratori con contratto a tempo determinato, sono regolati dal contratto nazionale di lavoro del comparto scuola statale (CCNL 2006/2009 e CCNL 2016/2018). Quasi tutti gli istituti contrattuali validi per il personale a tempo indeterminato (di ruolo) si applicano anche ai supplenti.

Con la sottoscrizione del nuovo contratto 2016/2018 sono stati introdotti nuovi istituti contrattuali che si applicano anche al personale scolastico supplente.

Nelle Disposizioni speciali per la sezione scuola (art. 40) è stata prevista la cancellazione della tipologia dei contratti fino ad avere diritto, che ha sempre causato problemi in occasione del rinnovo delle graduatorie. Pertanto, i contratti a tempo determinato ora dovranno avere tutti una scadenza precisa legata alla tipologia di posto.

Inoltre, nella Parte Comune - disposizioni particolari (art. 18 e art. 20), è stato introdotto: il congedo fino a 3 mesi, pagato come i congedi parentali, per le donne vittime di violenza; tutte le norme previste per il matrimonio sono estese alle unioni civili.

Qui proviamo a fornire un breve elenco dei diritti garantiti dal CCNL.

Una trattazione più dettagliata è disponibile nel libro "**Guida per i supplenti della scuola statale**" edito da Edizioni Conoscenza e disponibile presso le sedi provinciali o direttamente presso la casa editrice (www.edizioniconoscenza.it).

Sullo stesso tema anche: Americo Campanari, *Permessi, assenze e aspettative dei lavoratori della scuola*, Edizioni Conoscenza.

FERIE

Artt. 13 e 19 CCNL 2006/2009 (confermati anche nel CCNL 2016/2018)

- a) Personale nuovo assunto: 30 giorni lavorativi
- b) Personale con almeno tre anni di servizio (*): 32 giorni lavorativi

A) Fruizione personale docente

- a) Durante i periodi di sospensione dell'attività didattica
- b) 6 giorni durante il resto dell'anno scolastico, purché senza oneri a carico dell'amministrazione

B) Fruizione personale ATA

- a) Durante i mesi di luglio e agosto (almeno 15 gg.)
- b) Durante il resto dell'anno scolastico compatibilmente con le esigenze di servizio

Per supplenze inferiori all'anno, il calcolo delle ferie è effettuato in modo proporzionale ai mesi di servizio. In caso di non fruizione (supplenze temporanee e supplenze al 30/6) le ferie venivano pagate alla fine del contratto, almeno fino al DL 95/12 (spending review) e alla legge di stabilità 2013.

Per le supplenze temporanee, sia per i docenti che per gli ATA (in considerazione dell'impossibilità di fruizione durante il contratto), il pagamento resta garantito con i fondi a carico della scuola.

Per i supplenti nominati fino al 30 giugno, purtroppo il Mef ha sconfessato la posizione del Miur, laddove confermava la vigenza del contratto e riconosceva il loro diritto ad avere il pagamento delle ferie (accordo 12 giugno 2013 con i sindacati).

Ne consegue che:

- i docenti (a prescindere se ne facciano richiesta o meno) possono avere la monetizzazione solo per i giorni risultanti dalla differenza tra le ferie complessivamente maturate e tutti i giorni di sospensione delle lezioni (vacanze natalizie e pasquali, altre interruzioni per ponti, etc..) compresi nel rapporto di lavoro, nonché i giorni di ferie (massimo 6) eventualmente fruiti durante l'anno scolastico;
- gli ATA debbono fruire delle ferie nei periodi contrattualmente previsti (art. 13 e 19 CCNL) e secondo le modalità di turnazione previste nel piano delle attività;
- il personale di ruolo che accetta contratti a tempo determinato (art. 59 CCNL): se docente vedere il punto sopra; se ATA in altro profilo dovrà fruire delle ferie, maturate nei due mesi restanti, nella scuola dove è titolare. In entrambi i casi dovrà finire le ferie maturate.

Questa impostazione data dal Mef per la FLC CGIL non è condivisibile, tanto che ha promosso una campagna vertenziale volta ad ottenere il pagamento delle ferie come previsto dal CCNL.

(*) Per anni di servizio si considerano quelli validi ai fini della ricostruzione di carriera (180 giorni per i docenti e 360 per gli ATA) come chiarito nella nota 13650 del 18 dicembre 2013.

FESTIVITÀ

Art. 14 CCNL 2006/2009 (confermato anche nel CCNL 2016/2018)

Alle ferie si aggiungono 4 giorni di riposo derivanti dalle festività soppresse, oltre al Santo patrono se ricadente in giornata lavorativa.

Le 4 giornate spettano per intero a chi ha lavorato l'intero anno scolastico (1/9-31/08), altrimenti una giornata ogni 3 mesi di effettivo servizio.

PERMESSI

Art. 15 e 19 CCNL 2006/2009 (confermati nel CCNL 2016/2018).

Per il solo personale ATA art. 32 e 33 del CCNL 2016/2018

- **6 giorni complessivi all'anno, non retribuiti, per:** motivi personali e familiari. Il motivo personale o familiare deve essere *documentato, o autocertificato*
- **8 giorni complessivi all'anno, non retribuiti, per:** partecipazione a concorsi ed esami
- **3 giorni retribuiti per lutto all'anno per:** coniuge, convivente o componente la famiglia anagrafica e affini di 1° grado
- **15 giorni retribuiti per matrimonio** (nei limiti della nomina)
- **3 giorni retribuiti al mese** (anche consecutivi) per assistenza a parenti o affini di primo grado (anche di II grado in particolari situazioni) con handicap in situazione di gravità (art. 33 Legge 104/92). Non riducono ferie e tredicesima. I docenti devono utilizzarli possibilmente in giorni diversi della settimana.
- **Per il solo personale ATA (anche a tempo determinato) il nuovo contratto ha introdotto:**
 - Art. 32 - i permessi per l'art. 3, comma 3 L. 104/1992 sono fruibili anche in modalità oraria (18 ore o 3 gg. al mese). Questo art. ha anche specificato che, gli eventuali 3 gg l'anno dell'art 4 legge

53/2000 (per particolari e gravi motivi familiari), sono aggiuntivi rispetto a quelli per motivi familiari e personali;

- Art. 33 - ulteriori 18 ore di permesso l'anno (o 3 gg.) per visite specialistiche o terapie o esami diagnostici assimilati alle assenze per malattia.

PERMESSI PER FORMAZIONE

Art. 64 CCNL 2006/2009 (confermato anche nel CCNL 2016/2018)

Gli insegnanti hanno diritto a 5 giorni all'anno per partecipazione (sia come docenti che come discenti) ad attività di formazione in servizio organizzate dall'amministrazione, dalle istituzioni scolastiche o da soggetti accreditati e qualificati (Università, consorzi universitari, Irre, istituti pubblici di ricerca, associazioni professionali).

Gli insegnanti di strumento musicale e di materie artistiche hanno diritto a tali permessi per partecipazione ad attività musicali ed artistiche.

Per il personale ATA la formazione è in orario di servizio. Qualora si effettui fuori orario si considera servizio a tutti gli effetti e quindi dà diritto al recupero. Se legata ai profili professionali si deve tener conto anche del tempo occorrente per il raggiungimento della sede.

Nel caso di iniziative di formazione dell'amministrazione il riconoscimento è automatico, nel caso di enti accreditati è necessaria l'autorizzazione del dirigente scolastico.

PERMESSI BREVI

Art. 16 e 19 CCNL 2006/2009 (confermati anche nel CCNL 2016/2018)

Al personale a tempo determinato possono essere concessi permessi brevi fino alla metà dell'orario di servizio giornaliero (per i docenti max 2 ore) che dovranno essere recuperati, su richiesta della scuola, entro i due mesi successivi e, comunque, entro la scadenza della nomina. Il tetto massimo per anno scolastico è pari all'orario di servizio settimanale (36 ore ATA, 18, 24 o 25 per i docenti)

PERMESSI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

ART. 4 L. 53/2000 e DM 21/7/2000 n. 278

3 giorni all'anno retribuiti per documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica.

Fino a due anni di congedo non retribuito (ma riscattabile ai fini contributivi) per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del Codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi (Art. 2 DM 278/00).

Congedi straordinari e indennità a familiari di disabili: viene riconosciuta la possibilità ai genitori (alternativamente) o, in caso di loro decesso, ai fratelli e sorelle conviventi di soggetti handicappati in situazione di gravità, la possibilità di fruire di "congedi straordinari" per la durata complessiva di 2 anni nell'arco della vita lavorativa. I periodi di congedo sono indennizzati con un trattamento economico pari all'ultima retribuzione e fino ad un massimo di 70 milioni annui (ora €36.151,98) per le assenze di durata annuale. Per le assenze di durata inferiore, il massimo indennizzabile è ridotto proporzionalmente. (Art. 80 Legge 338/2000 - art. 42 TU 151/2001 e successive modificazioni).

PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO (150 ORE)

Art. 3 DPR 395/98 - CM 120/2000 - art. 146 c.1, let. a) p.1 CCNL 2006/2009 (confermati anche nel CCNL 2016/2018)

Il personale docente, educativo e ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche, nonché quello ad esso equiparato, ha diritto a chiedere i permessi per il diritto allo studio.

In particolare per la partecipazione a:

- corsi finalizzati al conseguimento di un titolo di studio di 1° e 2° grado o di un diploma di laurea o titolo equipollente;

- corsi per il conseguimento di titoli di studio di qualifica professionale, di attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, compresi i corsi di specializzazione per l'insegnamento su posti di sostegno;
- corsi per il conseguimento di titoli di studio in corsi universitari;
- corsi per il conseguimento di altro titolo di studio di pari grado a quello già posseduto.

Si ha diritto a 150 ore di permesso per anno solare. La quantità di ore da certificare e quelle per studio individuale sono definite nelle contrattazioni regionali, occorre pertanto consultare anche il contratto decentrato regionale.

Il dirigente scolastico garantisce che siano previste modalità specifiche di articolazione dell'orario di lavoro per facilitare e favorire la partecipazione ad attività di studio e formazione (art. 64 del CCNL 2006/2009 [confermato anche nel CCNL 2016/2018]).

La domanda è da indirizzare all'UST, per il tramite del capo d'Istituto, entro il 15 novembre di ogni anno, salvo diversa scadenza prevista a livello regionale.

ASSENZE PER MALATTIA

Art. 17 e 19 CCNL 2006/2009 (confermati anche nel CCNL 2016/2018)

Con supplenza dell'UST o equiparata: 9 mesi in un triennio scolastico di cui, per ogni anno scolastico, il primo mese al 100%, il secondo e terzo mese al 50%, i successivi senza retribuzione ma con conservazione del posto.

Con supplenza temporanea da parte del dirigente scolastico: 30 giorni ad anno scolastico con retribuzione al 50%.

In caso di gravi patologie si applica la stessa normativa prevista per il personale a tempo indeterminato e pertanto le assenze dovute a terapie invalidanti o ricovero o post-ricovero (salva vita) per gravi patologie sono escluse dal calcolo del periodo di assenza e sono retribuite al 100%.

ASSENZE PER MATERNITÀ E PATERNITÀ

*DLgs 151 26/3/2001 e DLgs 23/4/2003 - art. 12 e 19 CCNL 2006/2009
(confermati anche nel CCNL 2016/2018)*

Congedo di maternità (ex astensione obbligatoria)

Il congedo di maternità consiste in 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto, all'interno del periodo di nomina, retribuiti al 100% e validi a tutti gli effetti (la legge consente una gestione flessibile dell'astensione obbligatoria riducendo il periodo prima del parto e aumentando quello dopo; p. es. 1 mese e 4 mesi). Per i periodi fuori nomina, purché entro i 60 giorni dall'ultimo servizio, spetta l'indennità di maternità pari all'80% dell'ultimo stipendio.

La lavoratrice in astensione obbligatoria che riceva una proposta d'incarico, pur non assumendo servizio, è da considerarsi in costanza di nomina e quindi regolarmente retribuita al 100% per tutto il periodo di astensione ricadente nella nomina.

Astensione anticipata (interdizione)

Su richiesta della lavoratrice madre all'Ispettorato provinciale del lavoro e previo accertamento medico, può essere disposta l'interdizione anticipata dal lavoro per un determinato periodo o fino all'astensione obbligatoria, per gravi complicanze della gravidanza o quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli della salute della donna o del bambino (art. 17 c.2 e 3 DLgs 151/2001). Tale periodo è assimilato a tutti gli effetti all'astensione obbligatoria.

Congedo parentale nei primi 12 anni di vita del bambino

Il congedo parentale (ex astensione facoltativa) è un diritto riconosciuto ad entrambi i genitori i quali ne possono fruire anche contemporaneamente. Essi hanno a disposizione complessivamente 10 mesi, per un massimo di 6 mesi ciascuno. La legge inoltre incentiva i padri a seguire i loro figli, offrendo loro un "bonus": se il padre prende un congedo facoltativo per almeno 3 mesi continuativi, il suo limite personale passa da 6 a 7 mesi. L'astensione spetta al genitore richiedente anche nel caso in cui l'altro genitore non ne abbia diritto.

Se ne possono avvalere anche i genitori adottivi. Se al momento dell'adozione l'età del bambino è compresa tra i 6 ed i 12 anni, il diritto si esercita nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia; se il bambino ha 12 anni i genitori possono fruire di congedi fino a quando ne compie 15.

Qualora vi sia un solo genitore, tale periodo può essere per lui fino a 10 mesi.

Retribuzione prevista per il congedo parentale:

- i primi 30 giorni calcolati complessivamente per entrambi i genitori, sono retribuiti al 100%. Il rimanente periodo (5 mesi), fino a 6 mesi complessivi e fino a 6 anni di età del bambino al 30%.

Il periodo eventualmente fruito oltre il 6° anno ed entro il 12°, non dà diritto ad alcuna retribuzione (salvo il primo mese al 100% come indicato nel Contratto nazionale e sancito dalla Cassazione. La questione è ancora controversa e si consiglia di approfondirla presso le nostre sedi locali). Fanno eccezione i redditi più bassi (il limite del reddito individuale deve essere inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione). In questo caso è mantenuto il trattamento al 30% anche oltre il 6° anno e fino all'8° anno di età.

- oltre i 30 giorni retribuiti per intero, i periodi di astensione riducono, in proporzione, le ferie e la tredicesima.

Questi permessi sono fruibili anche frazionatamente e i giorni compresi tra un periodo ed il successivo non si computano a condizione che tra un periodo e l'altro ci sia effettiva ripresa del servizio. In caso contrario si computano anche i giorni festivi e non lavorativi compresi tra le due frazioni (art. 12 c. 6 Ccnl 2006/2009 [confermato anche nel CCNL 2016/2018]).

Chi intende godere di questo diritto ha l'obbligo di farne richiesta con un preavviso di 5 giorni, salvo particolari e comprovate situazioni. In questi casi è sufficiente presentare domanda 48 ore prima.

Congedo in caso di malattia del bambino

Successivamente al periodo di astensione obbligatoria e fino al compimento del terzo anno di età del bambino la madre o il padre alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro in caso di malattia del/la figlio/a per tutto il periodo corrispondente. In questo caso 30 giorni lavorativi per ciascun anno di età del bambino, calcolati complessivamente per entrambi i genitori, sono retribuiti al 100%. Oltre i 30 giorni all'anno si ha diritto ad assentarsi ma senza retribuzione. Questi periodi di astensione non sono cumulabili con altre astensioni. Dopo i tre anni e fino al compimento degli otto anni del bambino, è possibile astenersi per 5 giorni l'anno, non retribuiti, in caso di malattia.

I giorni di astensione possono essere anche frazionati.

Riposi giornalieri (ex allattamento)

Entro il primo anno di vita (o di effettivo ingresso in famiglia nel caso di adozione o affidamento) del bambino spetta ai genitori una riduzione di orario per allattamento. Naturalmente beneficiaria è soprattutto la madre, tuttavia la legge consente che anche il padre ne fruisca, ad esempio, quando la madre non sia lavoratrice dipendente, o quando sia malata o deceduta o semplicemente non se ne avvalga come lavoratrice dipendente. Il padre non se ne può avvalere nel caso in cui la madre non lavori affatto o sia casalinga (circ. Inpdap n. 24 del 29/5/2000 punto 6.1.2). Le riduzioni di orario sono di 2 ore al giorno se l'orario di lavoro è di 6 ore e oltre; di 1 ora al giorno se il tempo di lavoro quotidiano è inferiore a 6 ore. In caso di parti plurimi la riduzione di orario è raddoppiata e c'è la possibilità che le ore aggiuntive siano attribuite al padre in modo autonomo dalla madre.

Queste riduzioni di orario, dette anche riposi, sono retribuite al 100%.

ASPETTATIVA PER MOTIVI FAMILIARI O PERSONALI E DI STUDIO

Art. 18 e 19 CCNL 2006/2009 (confermati anche nel CCNL 2016/2018)

L'aspettativa per motivi di famiglia, prevista dall'Art. 69 e 70 del Dpr 3/57, è stata estesa anche per motivi personali, di studio e di ricerca, tra i quali rientrano tutti i miglioramenti della preparazione professionale del lavoratore, anche (e non solo) in relazione all'attività scolastica (CM 301/96).

Ne ha diritto anche il personale docente, educativo e ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche, nonché quello ad esso equiparato.

Il periodo in aspettativa non è retribuito e non vale per l'anzianità di carriera (quindi neanche come punteggio).

Ai sensi dell'art. 5 del DLgs n. 564 del 16.9.96 i periodi di aspettativa familiari successivi al 31.12.96, fino ad un massimo di 3 anni, sono riscattabili, ai fini pensionistici.

ALTRI PERMESSI RETRIBUITI E ASPETTATIVE PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

L'art. 15 comma 7 e l'art. 19 comma 1 C del CCNL 2006/2009 (confermato anche nel CCNL 2016/2018) prevedono la possibilità per tutti i lavoratori della scuola di fruire anche di altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge. Per esempio i permessi sindacali, quelli per funzioni elettorali o giudiziarie, le donazioni di sangue, il volontariato, ecc.

I lavoratori hanno diverse altre possibilità di accedere a periodi di aspettativa per vari motivi previsti da specifiche norme. Ve ne sono alcuni che riguardano solo il personale della scuola, altri che riguardano tutti i lavoratori. Per esempio i congedi per dottorato o assegno di ricerca, mandato parlamentare o amministrativo, cooperazione con paesi in via di sviluppo, coniuge all'estero ecc.

Per maggiori dettagli è possibile consultare la pubblicazione "**Guida per i supplenti della scuola statale**", Edizioni Conoscenza o rivolgersi direttamente alle sedi locali della FLC CGIL.

INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE: NASpl

La Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego. La **NASpl** - introdotta dal D.Lgs 22/2015 - sostituisce le prestazioni di ASpl, mini-ASpl e dal 1/1/2017 la mobilità, e disciplina le tutele esterne al rapporto fornendo un sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, che abbiano perduto involontariamente il lavoro. La nuova disciplina si applica agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015. I destinatari sono i lavoratori dipendenti (compresi quadri, dirigenti e i dipendenti pubblici a tempo determinato), gli **apprendisti e i soci lavoratori** che hanno sottoscritto oltre al rapporto associativo un contratto di lavoro subordinato.

Può accedere alla NASpl chi ha perso il lavoro involontariamente e chi è in stato di disoccupazione (soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa).

Requisiti. Per beneficiare della NASpl il lavoratore deve possedere congiuntamente i seguenti requisiti: stato di disoccupazione; possa far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione contro la disoccupazione; possa far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione. Sono utili ai fini della maturazione del requisito anche le settimane accreditate figurativamente per maternità obbligatoria e congedo parentale usufruita in costanza di rapporto, il lavoro all'estero in paesi comunitari o convenzionati, l'astensione per malattia figli fino agli 8 anni e nel limite di 5 giorni in anno solare, le giornate di lavoro agricolo purché nel quadriennio risulti prevalente il lavoro non agricolo.

Sono considerati ipotesi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro e quindi si ha diritto alla NASpl i lavoratori: licenziati per motivi disciplinari, per risoluzione consensuale in sede protetta del rapporto di lavoro, per dimissioni per giusta causa (art.2119 c.c.), per dimissioni rassegnate durante il periodo tutelato dalla maternità.

Durata. La durata massima della NASpl è pari a 104 settimane ovvero 24 mesi. È calcolata sull'imponibile previdenziale degli ultimi 4 anni comprensiva degli elementi continuativi e non, e delle mensilità aggiuntive, garantisce il 75% per retribuzione pari o inferiore (anno 2015) a € 1.195. Per retribuzioni superiori vi è un incremento del 25% tra il differenziale della retribuzione e € 1.195 e comunque non può essere superiore a € 1.300,00, non è soggetta a prelievo contributivo 5,84% e subisce una decurtazione del 3% ogni mese a partire dal quarto mese di fruizione

Presentazione domanda. La domanda deve essere presentata telematicamente direttamente (o attraverso il patronato) all'Inps entro 68 gg. dalla data di cessazione del rapporto. L'indennità decorre dall'8° giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro o dal giorno successivo alla presentazione della domanda se presentata dopo l'ottavo giorno.

La NASpl non è compatibile con altri rapporti di lavoro subordinato o con altri rapporti di lavoro autonomo se questi danno un reddito superiore ai parametri stabiliti dalla legge e dall'Inps. Per i periodi della NASPI al lavoratore vengono riconosciuti i contributi figurativi.

Per maggiori informazioni è possibile consultare la nostra scheda disponibile sul sito della FLC CGIL (www.flcgil.it/@3932383).

Per la consulenza è possibile rivolgersi a tutte le sedi della FLC CGIL e alle Camere del Lavoro.

IL SINDACATO NELLA TUA SCUOLA

La RSU (rappresentanza sindacale unitaria) assicura in ogni scuola:

- la contrattazione, con il dirigente scolastico, dei criteri che devono regolare l'organizzazione del lavoro (orari, carichi di lavoro, assegnazione delle attività aggiuntive e dei relativi compensi al personale docente ed ATA, ecc.)
- la vigilanza sulle scelte dell'amministrazione scolastica in merito all'assegnazione di personale
- la tutela dei diritti individuali dei lavoratori.

Ad aprile 2018 si sono tenute le ultime elezioni e **la FLC si è riconfermata primo sindacato** della scuola.

Cerca la bacheca sindacale nella tua scuola e prendi contatto con la sede sindacale della zona per conoscere chi sono le RSU della tua scuola



A partire dalla riforma del sistema pensionistico del 1995, i lavoratori possono affiancare alla pensione "tradizionale" una pensione integrativa. Questa "seconda" pensione si costruisce aderendo ad un fondo di previdenza complementare.

Poiché si tratta di una materia molto complessa diamo solamente alcune indicazioni di massima.

Nel comparto Scuola è stato istituito un fondo pensionistico negoziale (fondo ESPERO).

Consigliamo, quindi, di rivolgersi agli Uffici della FLC territoriale per verificare le condizioni e le opportunità dell'adesione ad ESPERO.

È anche possibile acquisire informazioni collegandosi al sito internet: www.fondoespero.it sul quale è disponibile anche una procedura di simulazione.

I lavoratori neo assunti, hanno un notevole interesse a costruirsi al più presto una pensione complementare.

L'adesione ad Espero, per il personale precario o neo assunto di ruolo, è indispensabile in quanto la pensione erogata dall'INPDAP a questi lavoratori sarà sensibilmente inferiore all'ultimo stipendio percepito.

Ad ESPERO possono aderire tutti i lavoratori della scuola con contratto a tempo indeterminato e tutti quelli a tempo determinato, purché il loro contratto sia di durata pari o superiore a tre mesi continuativi.

L'adesione al fondo è volontaria e si effettua con la compilazione e la sottoscrizione del modulo, che può essere anche compilato online attraverso il sistema NoiPA.

DAI FORZA AL LAVORO ISCRIVITI ALLA FLC CGIL



La **Federazione Lavoratori della Conoscenza (FLC) CGIL** nasce dalla fusione della CGIL Scuola e del Sindacato Nazionale Università e Ricerca CGIL, le organizzazioni di categoria della CGIL che da sempre operano nell'ambito del lavoro culturale e della **FLC CGIL** formazione, dell'istruzione e della ricerca.

Con questo nuovo sindacato la CGIL intende affrontare la sfida di una società sempre più complessa, in cui i saperi sono assai più importanti di una volta per la qualità della vita e per la democrazia.

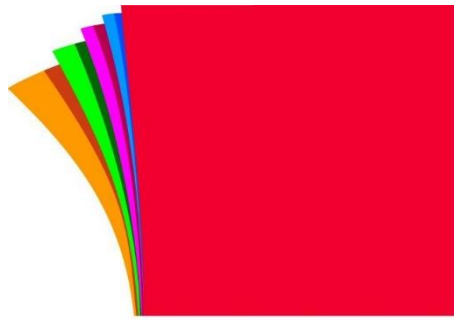
I saperi, infatti, devono rappresentare nel nuovo contesto nazionale, europeo e globale un diritto fondamentale garantito a tutti i cittadini, e lo strumento più importante per promuovere la democrazia reale e condizioni di parità e pari opportunità tra le persone.

In questa nuova casa comune si ritrovano insieme quelli che lavorano, a vario titolo, nella scuola pubblica, nella scuola privata, nella scuola italiana all'estero, nella formazione professionale, nelle università pubbliche e private, negli enti di ricerca, nelle accademie e nei conservatori, nella formazione a distanza.

Per saperne di più sull'iscrizione alla FLC CGIL: www.flcgil.it/iscriviti

- Gli iscritti alla FLC CGIL hanno diritto a 4 assicurazioni gratuite (responsabilità civile professionale ed extra-professionale, assistenza legale, ricovero ospedaliero per infortunio)
- La FLC CGIL offre ai propri iscritti, in convenzione con l'associazione Proteo Fare Sapere (riconosciuta dal MIUR), iniziative di formazione e aggiornamento professionale e in convenzione con vari editori sconti su libri e riviste.
- La CGIL attraverso il suo sistema servizi offre a tutti gli iscritti tutela e assistenza in ambito previdenziale, fiscale e legale e numerose convenzioni per attività culturali e commerciali.

Per maggiori dettagli si può consultare il nostro sito: www.flcgil.it



FLC CGIL