



FLC CGIL

federazione
lavoratori
della conoscenza

FLC CGIL Bergamo

Via Garibaldi, 3 – 24122 Bergamo

Tel. 0353594140 – fax 0353594149

E-mail flcbergamo@cgil.lombardia.it

www.cgil.bergamo.it/flc

NEL MIO LAVORO

SONO DETERMINATO

Informazioni e normativa per
il personale precario della scuola

La FLC Cgil e il personale precario della scuola

Cara collega, caro collega,
con questo fascicolo mettiamo a tua disposizione alcuni essenziali suggerimenti per il tuo incarico a tempo determinato. Li abbiamo scritti con l'intento di informarti con chiarezza affinché non vengano messi in discussione **i tuoi diritti**.

Troverai, nelle pagine che seguono, un breve riassunto della normativa generale e anche un panorama dei diritti individuali che il nostro contratto di lavoro ti assicura, come ad esempio ferie, malattia, permessi vari. Per una più ampia trattazione o qualificata consulenza potrai recarti presso le nostre sedi provinciali e territoriali (vedi elenco in ultima pagina).

Dobbiamo però segnalare la grave situazione che i tagli operati dal Governo hanno creato nella scuola, e **in particolare al personale precario**.

Noi della FLC Cgil siamo sempre in campo **per opporci al piano di smantellamento della scuola pubblica** e non mancheremo di promuovere iniziative e tenere viva la mobilitazione già a partire dall'inizio del prossimo anno scolastico.

Il successo si può raggiungere con il contributo e **la partecipazione di tutti**.

Naturalmente contiamo anche su di te.

Il nostro obiettivo è ambizioso e riguarda tutti noi: la salvaguardia del lavoro e della qualità della scuola e il loro miglioramento.

In attesa di incontrarci, ti saluto cordialmente.

TOBIA SERTORI

Segretario Provinciale FLC CGIL Bergamo

PERCHÉ ISCRIVERSI ALLA FCL 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 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.

DAI FORZA AL LAVORO ISCRIVITI ALLA FLC CGIL

Chi si iscrive sostiene e rafforza le iniziative della FLC Cgil, inoltre ha diritto a servizi e consulenza specialistica:

- **Controllo** di ricostruzione di carriera / pensione e buonuscita / stipendio / pratiche indennità di disoccupazione/pratiche di pensione
- **Assistenza** nella stesura di ricorsi e nelle procedure di conciliazione o arbitrato per vertenze che insorgono con l'Amministrazione Scolastica
- **Assistenza** legale
- **Informazioni** su tutti i temi di normativa scolastica e contrattuale (permessi, ferie, maternità, part-time ecc.)
- **Assistenza** nella compilazione delle domande di trasferimento, di inserimento nelle graduatorie e loro aggiornamento.
- **Consulenza** on line tramite posta elettronica
- **Invio SMS** di comunicazione sulle scadenze più importanti
- 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.

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

LE REGOLE PER LE SUPPLENZE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

SUPPLENZE ANNUALI (fino al 31 agosto)

SUPPLENZE FINO AL TERMINE DELL'ATTIVITA' DIDATTICA (30 giugno)

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 UST (Ufficio scolastico Territoriale) e delle "scuole polo", si utilizzano le graduatorie ad esaurimento per I Docenti o quelle dei 24 mesi se ATA.

Le date e le disponibilità per il conferimento di tali supplenze vengono pubblicate all'albo e sul sito web di ciascun UST e su quello delle "scuole polo"

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 Scolastico delle scuole polo incaricate

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 d'orario con i possibili frazionamenti d'orario; e, poi, nei riguardi degli aspiranti che precedentemente non hanno ricevuto proposte di assunzione.

Coloro che hanno rinunciato a una proposta di assunzione, non hanno più titolo a ricevere ulteriori proposte di supplenze per disponibilità sopraggiunte nella medesima graduatoria.

Proposta di assunzione e contratto

All'aspirante che accetta una sede, tra quelle disponibili, verrà consegnata la proposta di assunzione che dovrà controfirmare.. Tale proposta riporta i dati della scuola assegnata e deve essere consegnata dal supplente alla scuola scelta.

Sarà il Dirigente Scolastico a predisporre il contratto di lavoro che sarà sottoscritto dall'aspirante

Part time

Il Docente o ATA interessato ad un rapporto di lavoro PT, nel caso in cui scegliesse una cattedra intera dovrà rivolgere specifica richiesta al Dirigente Scolastico, di trasformazione di rapporto di lavoro da Full time a part time.

L. 104 personale o per assistere familiari

Si ricorda che il personale che fruisce dei benefici della legge 104/92 (art. 21 e 33, comma 5) ha diritto alla **precedenza nella scelta della sede**, se è collocato al posto utile nella graduatoria per le nomine relative a quella convocazione, mentre coloro che assistono un familiare (L.104/92 art.33 comma 5 e 7) hanno precedenza esclusivamente nel comune di residenza dell'assistito o in mancanza di posti nel comune viciniore.

Questioni relative alle province aggiuntive

Dallo scorso anno scolastico, come è noto, gli aspiranti hanno potuto indicare anche 3 province aggiuntive nelle quali sono inseriti in coda.

Qualora si accetti una supplenza in una delle province di inclusione non sarà più possibile optare per le altre, neppure nel caso di supplenza di miglior favore. L'accettazione di una proposta di contratto sarà segnalata alle altre province in maniera automatica attraverso il sistema informativo del Miur.

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 (1° settembre):

- è possibile la rinuncia ad una proposta di assunzione per supplenza temporanea sino al termine delle attività didattiche (30/06) per l'accettarne una successiva di supplenza annuale (31/8) per il medesimo o diverso insegnamento;
- è possibile lasciare una supplenza su sostegno per una su posto comune, **salvo per coloro che sono vincolati al sostegno avendo conseguito l'abilitazione/specializzazione con il DM 21/05.**

Completamento di orario e cumulabilità di diversi rapporti di lavoro

L'aspirante cui viene conferita, in caso di assenza di posti interi, 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

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 di 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.

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. Anche quest'anno invece dovrebbe essere prevista la mancata applicazione delle sanzioni. Il regolamento che le prevede risale infatti al 2000 e la FLC da tempo ne chiede la revisione ritenendolo inadeguato.

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: nella circolare del Miur si afferma che 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.

SUPPLENZE TEMPORANEE CONTRATTI PER IL TEMPO STRETTAMENTE NECESSARIO

Sono conferite dal Dirigente Scolastico sulla base delle graduatorie *prioritarie* e di istituto:

- le supplenze annuali o fino al termine delle attività didattiche non ancora assegnate per mancanza di docenti inseriti nelle graduatorie ad esaurimento (ex permanenti);
- le supplenze brevi e fino al rientro del titolare;
- gli eventuali spezzoni orario disponibili e non assegnati con altre procedure.

Gli elenchi prioritari con precedenza assoluta nell'assegnazione di supplenze temporanee Docenti e ATA sono le graduatorie riservate a coloro che nell'a.s. 2008/09 avevano conseguito una nomina a annuale, fino al termine dell'attività didattiche o una supplenza di almeno 180 giorni nella stessa istituzione scolastica e non hanno avuto incarico nel 2009/10 (o incarico con il patto precari) hanno priorità assoluta sulle graduatorie di istituto

Modalità di convocazione per le supplenze "corte" nelle scuole primarie e dell'infanzia (fino a 10 giorni): Viene introdotta una fascia oraria di reperibilità (7,30-9,00) all'interno della quale la mancata risposta al cellulare/fisso si considera rinuncia (sempre che non si sia già ricevuta e accettata un'altra proposta o non si sia già occupati, anche ad orario ridotto).

Il raggiungimento della sede deve avvenire in tempi rapidi.

Si è convocati per questo tipo di supplenze solo se nella domanda sono state esplicitamente richieste.

Modalità di convocazione per le supplenze "normali" (fino a 29 giorni): La convocazione può essere telefonica (fonogramma).

Si è considerati rinunciatari solo nel caso in cui sia dimostrabile che la proposta è effettivamente pervenuta (e-mail, SMS con avviso di ricevimento, telegramma, ecc.), ma non si è avuta risposta. La mancata risposta alla semplice chiamata telefonica non è considerata rinuncia.

Non si considera rinunciatario chi ha già ricevuta e accettata un'altra proposta o è già occupato anche ad orario ridotto.

Modalità di convocazione per le supplenze "normali" (di almeno 30 giorni): La proposta deve essere telegrafica o per SMS o con e-mail con avviso di ricevimento e può pervenire anche a più aspiranti attraverso una specifica e dettagliata convocazione. L'accettazione o la rinuncia può avvenire personalmente o per via telegrafica o via FAX. Qualora si sia individuati come destinatari della supplenza si deve **raggiungere** la sede di servizio entro 24 ore dalla comunicazione.

SANZIONI PREVISTE

La rinuncia ad una supplenza "corta" comporta la cancellazione dallo specifico elenco per le supplenze "corte" di quella scuola.

In caso di prima rinuncia ad altra tipologia di supplenza non sono previste sanzioni; alla **seconda rinuncia** nella stessa scuola, si viene collocati in coda alla graduatoria di III fascia (dopo l'ultimo aspirante) per quell'insegnamento .

La mancata assunzione in servizio dopo l'accettazione comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze per il medesimo insegnamento in tutte le scuole in cui si è inclusi nelle relative graduatorie.

L'abbandono del servizio comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze, conferite sulla base delle graduatorie di circolo e di istituto, per tutte le graduatorie di insegnamento.

I DOCUMENTI DI RITO

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, l'unico adempimento richiesto è la certificazione sanitaria di idoneità all'impiego (non autocertificabile). È stato chiarito che tale certificazione deve essere prodotta una sola volta nel periodo di vigenza delle graduatorie, in occasione dell'attribuzione del primo rapporto di lavoro e che la stessa può anche essere rilasciata dal medico di famiglia, viste le difficoltà poste in alcune regioni dalle ASL.

INCOMPATIBILITA'

La legge 662/96 ha stabilito il divieto per il personale dipendente pubblico di svolgere qualsiasi altra attività di lavoro subordinato o autonomo, tranne quelle per cui la legge prevede l'autorizzazione rilasciata all'amministrazione di appartenenza.

E' escluso dal divieto chi ha un contratto part time al 50%.

L'attività all'interno di una scuola disciplinata da un contratto è incompatibile con un altro rapporto di impiego a tempo indeterminato o determinato alle dipendenze dello Stato o di enti pubblici, con l'esercizio del commercio o dell'industria, con impieghi alle dipendenze di privati nonché con le funzioni di direttore, gestore o amministratore di scuole o convitti privati. Inoltre, il docente che esercita una libera professione è tenuto a chiedere l'autorizzazione al Dirigente Scolastico che la concede qualora essa non sia di pregiudizio all'assolvimento di tutte le attività inerenti alla funzione docente e sia compatibile con l'orario di insegnamento e di servizio.

La materia è complessa perché alle norme contenute in leggi e contratti si aggiunge una vasta giurisprudenza che rende difficile una sintesi completa. Invitiamo gli interessati, ove sorgesse il problema, a rivolgersi in una delle nostre sedi sindacali indicate in ultima pagina di copertina.

IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Lo stipendio annuo lordo è indicato nella "tabella B" allegata al CCNL (biennio economico 08/09), è diviso in fasce di anzianità, mancando lo sviluppo di carriera, il riferimento stipendiale è dato dalla fascia iniziale indicata.

A seguito della manovra economica (D.L. 78/2010) il rinnovo contrattuale è bloccato negli anni 2010, 2011, 2012 pertanto le tabelle di riferimento resteranno quelle del biennio economico 08/09.

Poiché il personale supplente accede a tutte le attività aggiuntive deliberate dal Collegio, ha conseguentemente diritto anche agli altri trattamenti accessori previsti dalla contrattazione di istituto.

Altri trattamenti accessori

Oltre ai trattamenti economici già menzionati esistono poi nella scuola altre retribuzioni aggiuntive legate a prestazioni diverse, a funzioni e responsabilità.

Ne ricordiamo alcune:

Le ore eccedenti per la sostituzione di colleghi assenti sono retribuite in modo differenziato a seconda della tipologia di personale

Le ore eccedenti per insegnamento in classi collaterali o per orari difformi (fino ad un massimo di 6 ore settimanali in più nella scuola secondaria)

Le attività aggiuntive decise dal Collegio dei docenti nel quadro del piano dell'offerta formativa, retribuite con il fondo dell'istituzione scolastica dopo contrattazione di istituto tra il Dirigente e la Rappresentanza Sindacale. Possono essere attività aggiuntive d'insegnamento e attività aggiuntive non d'insegnamento. La retribuzione oraria è indicata nel CCNL 06/07.

Le attività e i progetti finanziati con fondi dell'Unione europea o di enti di programmazione economica, per cui la retribuzione è per lo più fissata dai progetti stessi.

A partire da settembre 2010 queste attività dovrebbero essere retribuite dalla Direzione Provinciale dei Servizi Vari (DPSV). Informatevi sempre prima di accettare l'incarico presso la scuola, sui tempi di liquidazione delle competenze perché per problemi di liquidità o di mancati finanziamenti potreste essere pagati anche dopo molto tempo. In questo caso rivolgetevi alla CGIL per decidere eventuale diffide o azioni nei confronti della scuola.

Anche il personale ATA ha diritto ad altri trattamenti accessori previsti dal contratto interno d'istituto firmato da RSU e Dirigente Scolastico o dal CCNL 06/09

I DIRITTI DEL PERSONALE SUPPLENTE

DIRITTI SINDACALI iscrizione ad un sindacato, partecipazione a riunioni sindacali, diritto di sciopero, elettorato attivo nelle elezioni delle RSU

ESERCIZIO DELLA LIBERA PROFESSIONE previa richiesta di autorizzazione al Dirigente Scolastico. *(riguarda i docenti)*

FERIE Artt. 13 e 19 CCNL 2006-2009

a) 30 giorni lavorativi per il personale nuovo assunto

b) 32 giorni lavorativi per il personale con almeno tre anni di servizio. Per i docenti l'anno di servizio è quello con almeno 180 gg. di servizio a qualsiasi titolo prestato.

Per il personale ATA i tre anni di servizio equivalgono a tre incarichi annuali.

Fruizione personale docente

a) Durante i mesi di luglio e agosto;

b) 6 giorni durante il resto dell'anno scolastico, purché senza oneri a carico dell'amministrazione.

Fruizione personale ATA

a) almeno 15 giorni durante i mesi di luglio e agosto;

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 (le frazioni superiori a 15 gg. sono considerate un mese). In caso di mancata fruizione (supplenze temporanee e supplenze al 30/6) devono essere pagate alla fine del contratto (il contratto chiarisce che non è obbligatorio fruire delle ferie durante i periodi di sospensione dell'attività didattica Art. 19 C. 2)

FESTIVITÀ

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

- **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, parenti fino al 2° grado, 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 (fino al III grado) con handicap in situazione di gravità (Art. 33 L. 104/92) Per il personale che ha un handicap (art.21 L. 104/92) è possibile la riduzione oraria di due ore giornaliere.

Non riducono ferie e tredicesima.

PERMESSI ORARI BREVI Art. 16 e 19 CCNL 2006-2009

Al personale a T.D. 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 (o entro la scadenza della nomina, se termina prima dei due mesi). Il tetto massimo per anno scolastico è pari all'orario di servizio settimanale (36h ATA, 18h, 24h o 25h per i Docenti)

ASSENZE PER MALATTIA Art. 17 e 19 CCNL 2006-2009

Con supplenza dell'USP 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 Capo d'istituto: 30 giorni ad anno scolastico con retribuzione al 50%. In caso di **gravi patologie** certificate le assenze sono escluse dal calcolo del periodo di assenza e sono retribuite al 100%.

E' utile precisare che il DL 112 del 2008 e successive modifiche ha introdotto rilevanti novità sulle assenze per malattia:

- 1.** Il certificato medico **deve essere** rilasciato da un medico **appartenente alla struttura pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale, il certificato rilasciato da medico libero professionista non giustifica l'assenza, il certificato** deve essere recapitato entro i cinque giorni successivi l'inizio della malattia o della sua prosecuzione comunicando comunque per vie brevi la possibile durata.
- 2.** L'amministrazione **dispone** la visita di controllo sin dal primo giorno di assenza
- 3.** Le fasce di **reperibilità obbligatorie sono 9/13 – 15/18** devono essere rispettate anche in presenza di autorizzazione del medico ad uscire
- 4.** **sono escluse dalla fasce di reperibilità** le assenze dovute ad infortunio, gravi patologie che richiedono terapie salvavita, patologie per riconosciuta causa di servizio, stato patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta
- 4.** **Per ogni assenza fino a 10 giorni viene corrisposto il solo il trattamento fondamentale con esclusione di quelli accessori (RPD/CIA, ecc)**

PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO (150 ORE)

Chi può usufruire dei permessi:

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, per

- ◆ 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 ad un massimo di 150 ore individuali per anno solare. La quantità di ore da certificare e quelle per studio individuale sono definite nelle contrattazioni integrative regionali.

Il Dirigente scolastico, inoltre, è tenuto ad adottare tutte le soluzioni, nel disporre il piano delle attività, per facilitare e favorire la partecipazione ad attività di studio e formazione (art. 64 del CCNL 2006-2009). La domanda è da indirizzare all'USP, tramite il capo d'Istituto, entro il 15 novembre di ogni anno.

PERMESSI PER FORMAZIONE Art. 64 CCNL 2006-2009

Gli insegnanti hanno diritto a 5 gg. all'anno per partecipazione (sia come docenti che come discenti) ad attività di formazione in servizio organizzati dall'amministrazione, dalle istituzioni scolastiche o da soggetti accreditati e qualificati (Università, consorzi universitari, 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. 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 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, nell'ambito della durata della nomina, **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).

ASPETTATIVA PER MOTIVI FAMILIARI E DI STUDIO

L'aspettativa per motivi di famiglia, prevista dall'art. 69 e 70 del Dpr 3/57, è stata estesa anche ai motivi 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).

Chi può usufruire dell'aspettativa:

Il personale docente, educativo e Ata, assunto anche 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 può essere rifiutato dal dirigente per motivi di servizio documentati.

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

Assenze per maternità

TIPO DI ASSENZA	DURATA	RETRIBUZIONE
Permessi per effettuare esami e controlli prenatali	Senza alcun limite Le lavoratrici hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite specialistiche nei casi in cui debbano essere eseguite durante l'orario di lavoro, per la fruizione occorre presentare apposita istanza e relativa giustificazione	intera
Interdizione dal lavoro per complicanze della gestazione	La proposta deve essere documentata dal ginecologo e inoltrata all'ispettorato del lavoro che rilascia ricevuta di presentazione da trasmettere alla scuola . Può essere per uno o più periodi secondo la richiesta e fino alla data di inizio della maternità obbligatoria	<u>Intera ruolo e supplenti</u> Supplenti dopo la scadenza della nomina Indennità 80% fino alla maternità obbligatoria Non vale ai fini della pensione e del servizio. È riscattabile ai fini pensione
Interruzione della gravidanza (spontanea o terapeutica)	Prima del 180° giorno è considerata malattia L'assenza è determinata dal medico curante e come per tutte le malattie sono da rispettare le fasce di reperibilità ed è possibile la visita fiscale.	intera se non superato il tetto di giorni previsti dal CCNLL
	L'interruzione della gravidanza dopo il 180° giorno è considerata parto a tutti gli effetti spettano tre mesi di congedo per maternità. Inoltrare alla scuola documentazione attestante interruzione dopo 180 ° giorno e richiedere congedo per maternità	<u>Intera ruolo e supplenti</u> Supplenti fuori nomina entro 7 mesi dall'ultimo servizio indennità 80% dello stipendio in godimento alla data di termine contratto
Congedo per maternità (astensione obbligatoria) <u>prima del parto</u>	<u>Due mesi</u> prima della data presunta del parto E' possibile <u>posticipare</u> di un mese il congedo, previa certificazione medica che lo consenta e <u>recuperare</u> il mese mancante aggiungendolo a quelli previsti dopo il parto. Inoltrare richiesta con certificato medico attestante la data presunta del parto. Per i Supplenti in congedo per maternità che hanno ricevuto una nomina non è necessaria la presa di servizio	<u>Intera ruolo e supplenti</u> Supplenti fuori nomina entro 7 mesi dall'ultimo servizio indennità 80% dello stipendio in godimento alla data di termine contratto
Congedo per maternità (astensione obbligatoria) <u>dopo il parto</u> <u>nota bene</u>	<u>Tre mesi</u> dopo la data presunta del parto o del parto se avvenuto successivamente. I mesi sono elevati a quattro se si è posticipato il congedo per maternità di un mese (vedi sopra) Inoltrare alla scuola entro 30 giorni certificato nascita del bambino o dichiarazione sostitutiva Per i Supplenti in congedo per maternità (obbligatoria che hanno ricevuto una nomina non è necessaria la presa di servizio	<u>Intera ruolo e supplenti</u> Supplenti fuori nomina entro 7 mesi dall'ultimo servizio indennità 80% dello stipendio in godimento alla data di termine contratto
Congedo per paternità (astensione obbligatoria)	Il padre ha diritto al congedo di tre mesi o alla parte residua del coniuge in caso di morte o grave infermità della madre o di abbandono del bambino (documentare)	Intera

<p>Parto anticipato o prematuro</p>	<p>In caso di parto anticipato rispetto alla data presunta del parto spetta comunque la differenza di giorni dal parto alla data presunta purchè entro il limite di cinque mesi previsto dalla legge. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza in struttura pubblica o privata la madre può chiedere di rientrare al lavoro (previa presentazione di certificato medico che lo consenta) Il periodo non fruito prima del parto e quello dopo il parto decorrono dalla data di dimissioni del bambino (documentare) Alla madre rientrata al lavoro spettano comunque i permessi orari per allattamento</p>	<p>Ruolo e supplenti coperti da nomina: intera</p> <p>Supplenti fuori nomina entro 7 mesi dall'ultimo servizio indennità 80% dello stipendio in godimento alla data di termine contratto Non vale ai fini della pensione e del servizio È riscattabile ai fini pensione</p>
<p>Periodi di riposo entro il 1[^] anno di vita del bambino (Riduzione di orario per allattamento)</p>	<p>Dopo il congedo per maternità obbligatorio, in caso di rientro al lavoro e entro il primo anno di vita del bambino spetta una riduzione oraria per allattamento di : 1 ora giornaliera con orario di servizio giornaliero inferiore alle sei ore 2 ore giornaliere per orari giornalieri superiori alle sei La riduzione di due ore può essere cumulata nel giorno, non è possibile cumulare tutte le ore in un giorno la settimana. In caso di <u>parto plurimo</u> i riposi sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre Il lavoratore può usufruire del periodo di riposo se i figli sono affidati al solo padre in alternativa alla madre se sia lavoratrice autonoma</p>	<p>intera</p>
<p>Congedo parentale (Astensione facoltativa)</p>	<p>La madre e/o il padre hanno diritto a massimo sei mesi : complessivamente non è però possibile superare il tetto massimo di 10 mesi nei primi 8 anni di vita del bambino. Se il padre fruisce di almeno tre mesi continuativi il tetto massimo è elevato a 11 mesi. Spetta al genitore richiedente anche se l'altro non ne ha diritto entro il limite di sei mesi. In presenza di un solo genitore spettano 10 mesi Il periodo può essere frazionato secondo le seguenti modalità: - La comunicazione deve pervenire 15 gg prima della scadenza del primo periodo Tra un periodo e l'altro deve esserci rientro in servizio effettivo altrimenti l'eventuale giorno festivo ricadente verrà compreso d'ufficio</p>	<p>Ruolo e supplenti nei primi 30 gg al 100% restanti al 30% Nel periodo retribuito al 30% non si maturano Ferie e 13a mensilità Sono conteggiati i congedi fruiti <u>da entrambi</u> i genitori Dopo i <u>tre anni e entro gli otto</u> i primi 30 gg eventualmente non goduti al 100% sono retribuiti mentre quelli al 30% solamente entro limiti di reddito particolari</p>
<p>Parti gemellari</p>	<p>Astensione obbligatoria prima e dopo il parto stessi diritti del parto non gemellare Riduzione di orario per allattamento i riposi sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre Astensione facoltativa La madre e/o il padre hanno diritto a sei mesi per ogni bambino</p>	
<p>Congedo parentale (malattia del bambino)</p>	<p>Entro il terzo anno di vita del bambino nessun limite 5 giorni annui per ciascun genitore dopo il 3° anno e entro l'8° La domanda deve essere inoltrata alla scuola documentata con certificato di malattia del bambino I giorni <u>non possono</u> essere fruiti congiuntamente dai due genitori pertanto all'atto della richiesta deve essere allegata dichiarazione che l'altro genitore non è in congedo per lo stesso motivo</p>	<p>Intera 30 gg per ogni anno di vita del bambino Senza retribuzione oltre</p>

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

I supplenti annuali, qualora venga a mancare la continuità fra le nomine dei vari anni scolastici, hanno diritto a percepire il TFR maturato a meno che non ci sia stata adesione al fondo ESPERO: in questo caso la somma verrà accantonata allo scopo di maturare una integrazione della pensione (previdenza complementare). Qualora le nomine si susseguano senza soluzione di continuità il TFR si accumula e sarà percepito al termine dell'ultimo rapporto di lavoro.



LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Con la riforma pensionistica del 1995 i lavoratori possono affiancare alla pensione “tradizionale” una eventuale pensione integrativa. Questa “seconda” pensione si costruisce aderendo ad un sistema di previdenza complementare.

Poiché si tratta di una materia molto complessa diamo solamente alcune indicazioni di massima. **I lavoratori neo-assunti, hanno un notevole interesse a costruirsi al più presto una pensione complementare.** In particolare 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 al fondo ESPERO. E' anche possibile acquisire informazioni collegandosi al sito internet: **www.fondoespero.it** sul quale è disponibile anche una procedura di simulazione.

L'adesione al fondo Espero, o qualsiasi altra forma previdenziale complementare, per il personale precario o neo assunto di ruolo è indispensabile. Perché la pensione erogata dall'INPDAP a questi lavoratori sarà sensibilmente inferiore all'ultimo stipendio percepito dagli stessi da lavoratori. In conclusione il vecchio sistema erogava pensioni più alte, il nuovo eroga pensioni molto più basse come si può ben capire dall'esempio di seguito riportato.

Al fondo 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 ESPERO è volontaria e si effettua con la compilazione e la sottoscrizione del modulo (che può essere ritirato a scuola o presso le sedi sindacali o scaricata dal sito di ESPERO), che deve essere consegnato presso la scuola dove si presta servizio.

L'INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE

L'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione fu istituita nel 1942 con la finalità di assegnare agli assicurati un'indennità in caso di disoccupazione per mancanza di lavoro.

L'ammontare delle indennità, dal 1988, grazie alla Legge 160/88, è calcolato in percentuale sulla retribuzione percepita. Fino al 1988 erano esclusi dall'obbligo assicurativo contro la disoccupazione e quindi dalle relative prestazioni, coloro che lavoravano solo occasionalmente.

La consulenza e la compilazione è possibile presso gli uffici INCA delle sedi CGIL

REQUISITI

A – Indennità di disoccupazione ordinaria

1. Anzianità contributiva di almeno 52 settimane – **comprese** ferie godute e non godute, festività, malattia, interruzioni dell'attività didattica – nel biennio immediatamente precedente la risoluzione del rapporto di lavoro.
2. Una settimana di contribuzione prima del biennio considerato. Non c'è limite di tempo, è valida anche una settimana di contribuzione relativa a 10 anni prima.

B – Indennità di disoccupazione con requisiti ridotti

1. Prestazione di almeno 78 giorni di attività lavorativa – **escluse** ferie godute e non godute, malattia, festività, interruzioni dell'attività didattica – Devono essere 78 giorni lavorati effettivamente.
2. Una settimana di contribuzione prima dell'anno considerato. Non c'è limite di tempo, è valida anche una settimana di contribuzione relativa a 10 anni prima.

TEMPISTICA

Quando si chiede l'indennità di disoccupazione ordinaria?

Immediatamente, dal primo giorno di disoccupazione. Infatti qualora la domanda sia inoltrata entro i primi 8 giorni, l'indennità di disoccupazione copre il periodo che va dal nono giorno ai sei mesi successivi all'interruzione del rapporto di lavoro. Nel caso di richiesta inoltrata dopo l'ottavo giorno, l'indennità copre il periodo che va dal quinto giorno successivo all'inoltro della domanda sino ai sei mesi successivi all'interruzione del rapporto di lavoro; il periodo precedente si perde.

C'è un tempo massimo per la richiesta: 68 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro in caso di licenziamento o di scadenza contrattuale, 98 giorni in caso di dimissioni volontarie.

Quando si chiede l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti?

Entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello considerato. Infatti l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti è annuale e copre tutti i periodi non coperti da contratti di lavoro.

QUANTIFICAZIONE MONETARIA

Quanto si percepisce chiedendo l'indennità di disoccupazione ordinaria?

L'indennità di disoccupazione viene corrisposta ogni mese con assegno ed è concessa per un periodo massimo di 8 mesi (per 12 mesi per chi ha compiuto 50 anni). Essa è corrisposta nella misura del 60 % per i primi 6 mesi, del 50 % per i successivi due mesi e al 40 % per gli ulteriori mesi della retribuzione percepita nei tre mesi precedenti la cessazione dal lavoro. Il diritto a ricevere l'indennità decade se si è destinatari di un nuovo contratto o si diventa titolare di un trattamento pensionistico diretto (pensione di vecchiaia, di anzianità, pensione di inabilità, pensione di invalidità)

Quanto si percepisce chiedendo l'indennità con requisiti ridotti?

L'indennità viene corrisposta con erogazione di un unico assegno. L'importo dell'assegno è pari al 35 per cento per i primi 120 giorni e al 40 per cento per i successivi giorni fino a un massimo di 180 giorni della retribuzione media percepita giornalmente nel precedente anno, moltiplicata per i giorni lavorati nell'anno solare di riferimento, fino ad un massimo di 156 giorni. L'assegno viene recapitato presso il domicilio del lavoratore.

Non si deve chiedere l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti per gli stessi periodi già coperti da indennità di disoccupazione ordinaria.

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.

Anche il personale a tempo determinato annuale e fino al termine delle attività didattiche può votare per l'elezione delle RSU. Come FLC CGIL siamo impegnati affinché le elezioni previste per novembre 2010 si svolgano regolarmente, malgrado i tentativi di rinvio del Ministro Brunetta.

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

IL CEDOLINO DELLO STIPENDIO per i supplenti con nomina fino al 31/8 o 30/6
Come effettuare la lettura



Ministero dell'Economia e delle Finanze

Amministrazione di appartenenza
D.T.E.F BERGAMO

Distinta delle competenze – rata mese (indica il mese di pagamento)	Data di nascita e codice fiscale da verificare sempre				
	Cap. di bilancio				
Domicilio fiscale e Comune di residenza controllare sempre perché la residenza serve per individuare l'aliquota dell'addizionale Comunale che varia da Comune a Comune	Inquadramento	Qualifica	Liv	Cl/Fascia	Sc
	DOCENTE DI _____/ATA		0*	0*	0*
* per i supplenti è sempre zero					
Modalità di pagamento/valuta Indica le coordinate bancarie e/o postali utilizzate per il pagamento controllare sempre La data indicata è quella di accredito dello stipendio	<p align="center">!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!! Codice a barre</p> Cognome e nome _____ Scuola di servizio _____ Ragg. ___ Ragg. ___ Uff.Serv/mandato Cassa ___ Progr. ___ n.partita ***				
	*** è il numero di riconoscimento da utilizzare per qualsiasi comunicazione che riguarda lo stipendio				
Per Informazioni rivolgersi a: ----- -					

Codici	Scadenza	Descrizione	IMPORTI	
			Competenze	Ritenute
** indica i codici numerici delle competenze	** per le voci passive quando finisce il pagamento delle stesse	Le voci più comuni sono: STIPENDIO INDENNITA' INTEGRATIVA CONGLOBATA INDENNITA' INTEG. SCUOLA TAB. A-1B RETRIBUZIONE PROFESSIONALE DOCENTI ADDIZIONALE COMUNALE ADD.REG.IRPEF (COD.10 LOMBARDIA) RITENUTA SINDACALE	** vengono indicati gli importi spettanti sui quali verranno calcolate le relative ritenute assistenziali e previdenziali	** vengono indicati gli importi da detrarre come rate di cessione, riscatti, debiti vari e le ritenute previdenziali, assistenziali e IRPEF
Dettaglio delle ritenute assistenziali e previdenziali				
Descrizione		Imponibile	Aliquota	Ritenuta
INPDAP OP..PREV/TFR FONDO CREDITO			8,80 SU 100% 2,50 SU 80% 0,35 SU 100%	
Dettaglio ritenute fiscali				
Descrizione		Imponibile	Aliquota	Ritenuta
Aliquota massima Aliquota media Aliquota progr. Totale			Indica l'aliquota IRPEF applicata	
Dettaglio detrazioni			Totale	Totale
Lavoro dipendente		coniuge	figli n.	
Altri n.		maggiorazione figli minori anni 3		
Totale detrazioni			Netto pagato	*****

- In questa parte sono indicate informazioni di carattere generale ad esempio:**
- ✓ il tipo di indennità di fine rapporto che per i supplenti è TFR (Trattamento di Fine Rapporto)
 - ✓ l'eventuale secondo foglio allegato riporta comunicazioni varie su trattenute competenze ecc.

Sede Centrale e Sedi periferiche della FLC CGIL BERGAMO

sede	telefono	apertura
BERGAMO Via Garibaldi, 3	035/3594140 Notiziario Tel. 035/3594145	Tutti i giorni, escluso Martedì e Sabato, dalle 15.00 alle 18.00
TREVIGLIO Via C.Battisti, 43/B	0363/41662	Lunedì e Giovedì dalle 15.00 alle 18.00
LOVERE Via Marconi	035/964892	Mercoledì dalle 15.00 alle 18.00
PONTE S.PIETRO Via dei Mille, 6	035/617990	Mercoledì dalle 14.00 alle 17.00
VILLONGO Via Sant'Anna, 1/L	035/925228	Lunedì dalle 15.00 alle 17.30
ROMANO L. Via Colleoni, 30	0363/925228	Primo e terzo Martedì del mese dalle 14.30 alle 17.30
GAZZANIGA Via Verdi, 1	035/711234	Venerdì Dalle 14.30 alle 17.30

