

**LAVORATORI FRAGILI****Fine delle tutele**

Dopo promesse e annunci che avevano dato fiducia ai lavoratori fragili, il Decreto Aiuti-bis licenziato dal Consiglio dei Ministri il 4 agosto ha del tutto ignorato le richieste provenienti da molte parti, omettendo di inserire (o reinserire) nel testo definitivo le precedenti misure straordinarie di tutela alla salute per coloro che si trovano particolarmente esposti al rischio-contagio.

Anche CGIL con CISL e UIL hanno rappresentato, al governo la necessità di prevedere urgenti proroghe ai provvedimenti scaduti il 31 luglio scorso, a partire dalla sorveglianza sanitaria eccezionale, dall'accesso allo smart working per importanti patologie conclamate e in caso di riconoscimento di grave disabilità, nonché ai fini dell'esclusione dal comporta per i periodi di assenza quando la mansione/ funzione svolta non consente il lavoro a distanza.

Nulla di tutto ciò è stato preso in considerazione: salvo ripensamenti, tutti dovranno rientrare in presenza o assentarsi con la certificazione di malattia.

Nella scuola, dove poco è cambiato al terzo anno di pandemia e dove, alla riapertura, si faranno i conti con una probabile nuova ondata di diffusione del virus "aprendo le finestre per creare corrente d'aria" più altre paludate indicazioni precauzionali ribadite dalle recenti linee-guida, i lavoratori fragili si troveranno a dover subire una scelta che li inchioda alla loro vulnerabilità.

Riprendere in presenza pur consapevoli dei rischi, oppure restare a casa nel limite consentito dal contratto e arrivare, magari, alla decurtazione dello stipendio o al solo mantenimento del posto. Non possiamo ignorare i tanti docenti e ATA precari nominati annualmente che non hanno una copertura così estesa per la malattia pari a quelli a tempo indeterminato, quindi a spettro di licenziamento.

Come FLC CGIL, insieme alla confederazione, ricominceremo già da ora a sollecitare una modifica emendativa che ripristini le misure precedenti, per trovare una soluzione urgente e rispettosa ai lavoratori fragili riconoscendo altresì, il loro desiderio di continuare ad essere attivi in sicurezza e non marginalizzati in ragione di colpe che non hanno.

"Contratto scaduto da 3 anni usiamo i fondi del Pnrr per gli aumenti"

L'intervista a Francesco Sinopoli pubblicata su "Repubblica" il 9 agosto 2022

L'intervista a Francesco Sinopoli, segretario della Federazione dei lavoratori della conoscenza per la Cgil, ha tenuto una posizione conflittuale con il Governo Draghi e il ministro dell'Istruzione Patrizio Bianchi, tecnico di area Pd, nei 17 mesi di governo in pieni poteri. Sulla proposta del segretario del Partito democratico, Enrico Letta, ora dice:

«È un'indicazione da prendere positivamente. Quando in campagna elettorale si mette la scuola al centro, bisogna ascoltare. Dico che prendiamo così in parola Letta da chiedergli di mostrare subito le intenzioni del suo partito. Accompagni Draghi e il ministro Bianchi a chiudere, adesso, un contratto di lavoro che è in ritardo di 3 anni e che ha risorse sufficienti per aumenti fino a un massimo di 123 euro lordi. Una miseria, vista la base di partenza».

Chiedete soldi subito per dimostrare che non sono solo promesse elettorali.

«Vedo il governo usare oggi, che è in attività solo per gli affari correnti, le risorse del Piano nazionale di resilienza e ripresa per migliorare diversi investimenti. Ecco, usi quei soldi europei anche per gli stipendi dei docenti e dei lavoratori della scuola. Direi che lo può fare, visti i precedenti. Poi, sono d'accordo, ci vorranno cinque anni per arrivare alle retribuzioni medie dei Paesi europei occidentali ma il Pd dia adesso un segnale chiaro».

CONTINUA IN ULTIMA

SUPPLENZE ATA

Concluse le operazioni della scelta per le nomine in ruolo con le assegnazioni che saranno pubblicate sabato 20 o lunedì 22 agosto, si passerà alle supplenze. A tal proposito segnaliamo che manca ancora l'organico di fatto con le relative disponibilità. Entro la settimana prossima dovremo avere questi dati e si stima che le operazioni relative alla copertura dei diversi posti saranno effettuate entro 29/31 agosto. Comunque come avremo a disposizione questi dati invieremo la debita informazione.

RICORSO "CARTA DOCENTI"

La FLC CGIL ha avviato una campagna vertenziale al fine di tutelare un diritto dei **docenti con contratto a tempo determinato** che si sono visti negare ingiustamente il beneficio economico di 500 euro a supporto della formazione.

La FLC CGIL "rilancia" il principio al contributo (card) per la formazione rivolto a tutto il personale attraverso UN'AZIONE LEGALE che, per gli iscritti, non avrà costi se non quelli vivi come quello relativo al contributo unificato.

Tutti gli interessati potranno inviare una mail a: re.flc@er.cgil.it

per avere le prime informazioni per l'avvio del ricorso legale e presentare la domanda di interruzione dei termini di prescrizione per gli anni precedenti.



MATERNITÀ E PATERNITÀ NUOVE REGOLE PER I CONGEDI

Dal 13 agosto sono cambiate le regole per i congedi dei genitori. È entrato infatti in vigore, in questa data, il Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105, pubblicato nella G.U. Serie Generale n. 176 del 29 luglio, che apporta importanti modifiche al Testo Unico sulla maternità e paternità. L'INPS, con messaggio n. 3066 del 4 agosto 2022, ha fornito le prime indicazioni sulle novità introdotte in materia di congedo di paternità obbligatorio e di congedo parentale.

Il congedo di paternità obbligatorio 10 gg anche per i lavoratori della scuola

DURATA

La norma prevede il diritto del padre lavoratore dipendente pubblico e privato di assentarsi per un periodo di **dieci giorni lavorativi** (non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai **"due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi"**.

Il congedo si intende peraltro:

- fruibile, nel medesimo periodo, anche in caso di morte perinatale del figlio;
- esteso anche al padre adottivo o affidatario;
- fruibile anche durante il congedo di maternità della madre ed altresì compatibile con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità "alternativo" di cui all'articolo 28 del Testo Unico;
- spettante in misura non superiore a venti giorni lavorativi, in caso di parto plurimo.

RETRIBUZIONE

Il congedo di paternità obbligatorio è **retribuito al 100%**.

COME FUNZIONA

Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, **con un anticipo non minore di cinque giorni**, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.

Il congedo riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo.

Resta ferma la disciplina di quello che ora viene chiamato **"congedo di paternità alternativo"**, inteso come l'astensione dal lavoro, in alternativa al congedo di maternità nei casi previsti (morte o grave infermità della madre ovvero abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre).

Il congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti

PERIODI INDENNIZZABILI

Alla luce della novella normativa, i **periodi indennizzabili di congedo parentale** sono i seguenti:

- **alla madre**, fino al 12° anno (e non più fino al 6° anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- **al padre**, fino al 12° anno (e non più fino al 6° anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- **entrambi i genitori** hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).

LIMITI MASSIMI INDIVIDUALI

Restano, invece, **immutati i limiti massimi individuali** e di entrambi i genitori previsti dall'articolo 32 del T.U. ossia:

- **la madre** può fruire di massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- **il padre** può fruire di massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- **entrambi i genitori** possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.
- **Al genitore solo**, sono riconosciuti 11 mesi (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi (e non più 6 mesi) sono indennizzabili al 30 % della retribuzione. La novella normativa precisa che per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio.

ULTERIORI PERIODI INDENNIZZABILI

Per i **periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili** per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al 12° anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30 % della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Visita il nuovo sito della CGIL di Reggio Emilia



www.cgilreggioemilia.it



DOCENTI. GAE E GPS

Supplenze annuali e sino al termine delle lezioni

Scaduti i termini per la presentazione delle domande per le supplenze, cosa c'è da sapere? Cosa succede in caso di mancata presa di servizio o di abbandono? Assegnazione di sede a partire dal 22 agosto con presa di servizio 1 settembre

Criteri assegnazione supplenze

Gli uffici scolastici territorialmente competenti, a seguito delle domande presentate con le previste modalità informatiche, assegnano gli aspiranti alle singole istituzioni scolastiche attraverso una procedura automatizzata nell'ordine delle classi di concorso o tipologia di posto indicato e delle preferenze espresse sulla base della posizione occupata in graduatoria. L'assegnazione dell'incarico sulla base delle preferenze espresse nella domanda comporta l'accettazione della stessa. Degli esiti dell'individuazione è data pubblicazione da parte degli uffici all'albo on line

Diritto a ricevere la nomina

Hanno titolo a conseguire le supplenze esclusivamente gli aspiranti, utilmente collocati nelle GAE e, in subordine, nelle GPS, che hanno presentato domanda finalizzata al conferimento degli incarichi con modalità telematica attraverso il sistema informativo del Ministero entro il 16 agosto 2022.

Conferimento supplenze

Nel conferimento delle supplenze, il sistema informatico è programmato in modo che si tenga conto delle disponibilità effettivamente esistenti in relazione ai diversi turni di nomina, come registrate dall'ufficio scolastico territorialmente competente.

Tipo di nomine

Le supplenze annuali fino al 31 agosto; le supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche sono effettuate dall'Ufficio Scolastico Territoriale, mentre le supplenze brevi sono effettuate dal Dirigente Scolastico

Perfezionamento del contratto

Tutte le operazioni e le varie fasi relative alla stipula del contratto di lavoro a tempo determinato, sottoscritto dal dirigente scolastico e dal docente interessato.

Completamento cattedra

L'aspirante cui è conferita una supplenza a orario non intero in caso di assenza di posti interi conserva titolo, in relazione alle utili posizioni occupate nelle diverse graduatorie, a conseguire il completamento d'orario.

Pubblicazioni delle operazioni a partire dal 22 agosto

Tutte le operazioni e le varie fasi relative alle nomine a supplenze saranno pubblicate sui rispettivi siti degli Uffici Scolastici Territoriali presso i quali è opportuno fare riferimento con assiduità.

Presa di servizio: 1 settembre 2022.

RINUNCE/SANZIONI

► Rinuncia agli incarichi di supplenza per mancata presentazione della domanda o mancata espressione di sedi

Normativa di riferimento: OM n. 112 del 6 maggio 2022 - art. 12 c. 4

La **mancata presentazione dell'istanza** della procedura informatizzata costituisce rinuncia al conferimento degli incarichi a tempo determinato al 31 agosto e al 30 giugno per tutte le graduatorie cui l'aspirante abbia titolo per l'anno scolastico di riferimento. Rimane fermo il diritto a poter lavorare con convocazioni da parte delle scuole con graduatorie d'istituto, sia per supplenze brevi e saltuarie che per incarichi al 31 agosto o 30 giugno (questi ultimi sono assegnati dalle scuole quando le graduatorie provinciali sono esaurite).

La **mancata indicazione di talune sedi/classi di concorso/tipologie di posto** tra le preferenze espresse nell'istanza informatizzata costituisce rinuncia per quelle specifiche sedi, posti o classi di concorso non inseriti. Infatti, se quando arriva il proprio turno di nomina, l'aspirante non può essere soddisfatto rispetto alle preferenze che ha espresso, mentre sarebbe stato disponibile un posto relativo a sedi/posti/classi di concorso non indicate, è considerato rinunciatario. La conseguenza è che il docente non potrà avere l'assegnazione dell'incarico a tempo determinato con la procedura informatizzata dalle graduatorie per le quali sia risultato in turno di nomina per l'anno scolastico di riferimento e non sarà riconvocato in successivi turni di nomina. Anche in questo caso il docente potrà lavorare con le supplenze conferite da graduatoria d'istituto.

► Rinuncia all'incarico di supplenza dopo assegnazione avvenuta con procedura informatizzata

Normativa di riferimento: OM n. 112 del 6 maggio 2022 - art. 12 c. 11 e art. 14 c. 1 lettera a)

Gli aspiranti che una volta ricevuta l'assegnazione della supplenza non prendano servizio entro il termine assegnato dall'Amministrazione perdono la possibilità di conseguire supplenze al 31 agosto e al 30 giugno, sia sulla base delle GAE che dalle GPS, nonché, in caso di esaurimento o incapienza, sulla base delle graduatorie di istituto, per tutte le classi di concorso e posti di insegnamento di ogni grado d'istruzione cui l'aspirante abbia titolo per l'anno scolastico di riferimento. Quindi potranno lavorare solo con nomine da graduatorie d'istituto per incarichi di supplenza breve e saltuarie (malattia, maternità, etc.)

► Abbandono del lavoro dopo la presa di servizio

Normativa di riferimento: OM n. 112 del 6 maggio 2022 - art. 14 c. 1 lettera b)

l'abbandono del servizio comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze al 31 agosto e al 30 giugno, sia sulla base delle GAE che delle GPS, nonché, in caso di esaurimento o incapienza delle medesime, sulla base delle graduatorie di istituto, per tutte le classi di concorso/tipologie di posto di ogni grado di istruzione per l'intero periodo di vigenza delle graduatorie medesime (2 anni).

► Lasciare la supplenza attribuita da Graduatorie d'Istituto per supplenza al 31 agosto o 30 giugno

Normativa di riferimento: OM n. 112 del 6 maggio 2022 - art. 14 c. 3

Il personale in servizio per supplenza conferita sulla base delle graduatorie di istituto ha facoltà di lasciare tale supplenza per accettare una supplenza al 31 agosto o al 30 giugno. Gli effetti sanzionatori non si producono per il personale che non eserciti detta facoltà, mantenendo l'incarico precedentemente conferito.



DOCENTI. GRADUATORIE DI ISTITUTO

Conferimento delle supplenze brevi e temporane

1. Le scuole utilizzano la procedura informatica. Si convocano i soli aspiranti che siano o parzialmente occupati o inoccupati. Per le supplenze pari o superiori a 30 giorni, la proposta di assunzione deve essere trasmessa con **un preavviso di almeno 24 ore** rispetto al termine utile per la risposta di disponibilità da parte dell'aspirante. Per le supplenze inferiori a 30 giorni, la proposta di assunzione deve essere trasmessa con **un preavviso di almeno 12 ore**.

La segreteria della scuola, tramite SIDI, invierà una mail agli aspiranti supplenti, utilizzando la posta elettronica indicata dal destinatario nella domanda delle GPS. Alla fine di questa mail, che vale come convocazione per la supplenza, si troverà un link da utilizzare per indicare la propria disponibilità ad accettare la supplenza. Come ultimo atto della procedura informatizzata della supplenza, la scuola specificerà lo strumento e il modo di comunicazione del nominativo assegnato alla supplenza.

2. La proposta di assunzione deve avere:

- i dati della supplenza: data di inizio, durata, l'orario complessivo settimanale, distinto con i singoli giorni di impegno;
- il giorno e l'ora entro cui far pervenire la risposta;
- le indicazioni di tutti i contratti.

Nel caso di comunicazione multipla diretta a più aspiranti, essa deve, inoltre, contenere:

- l'ordine di graduatoria in cui ciascuno si colloca rispetto agli altri convocati;
- la data in cui sarà assegnata la supplenza. Così gli aspiranti non risultati assegnati possano considerarsi liberi.

3. Proroga della supplenza. Al fine di garantire la continuità didattica, ove al primo periodo di assenza del titolare ne consegue 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.

4. Conferma della supplenza. Nel caso in cui a un primo periodo di assenza del titolare ne consegue un altro intervallato da un periodo di sospensione delle lezioni, si procede alla conferma del supplente già in servizio; in tal caso il nuovo contratto decorre dal primo giorno di effettivo servizio dopo la ripresa delle lezioni.

5. Cattedre orario esterno. Cattedre con orario strutturato su più istituzioni scolastiche ciascuna di esse procede autonomamente per le ore di rispettiva competenza.

6. Posti del "potenziamento". I posti del potenziamento introdotti dall'articolo 1, comma 95, della Legge 107/2015 non possono essere coperti con personale titolare di supplenze temporanee, ad eccezione del-

le ore di insegnamento curriculare eventualmente assegnate al docente nell'ambito dell'orario di servizio contrattualmente previsto.

7. Le supplenze sui posti di scuola primaria i cui titolari provvedono all'**insegnamento della lingua inglese**, si attribuiscono, secondo l'ordine occupato nella graduatoria d'istituto a coloro che:

- nei concorsi per scuola primaria sono stati inclusi nella graduatoria di merito e hanno superato la prova di accertamento della conoscenza della lingua inglese;
- hanno superato la medesima prova nelle sessioni riservate di esami per il conseguimento dell'idoneità all'insegnamento nella scuola primaria;
- hanno la laurea di Scienze della formazione primaria, e hanno sostenuto gli esami di lingua straniera previsti nel piano di studi;
- sono inclusi nella relativa graduatoria di scuola primaria in possesso dei titoli di cui ai punti B.2 e B.6 delle tabelle A/1 e A/2;
- sono inclusi nelle graduatorie dei concorsi ordinari per la scuola primaria banditi nel 2012 e nel 2016;
- sono inclusi nelle graduatorie per la scuola primaria del concorso straordinario 2018 e hanno conseguito l'idoneità.

8. Posti di sostegno. Per il conferimento delle supplenze si convocano:

- specializzati sullo specifico grado collocati nella prima fascia;
- aspiranti specializzati inseriti nella II fascia delle specifiche graduatorie di istituto per i posti di sostegno;
- aspiranti collocati nella terza fascia del-

le specifiche graduatorie di istituto per i posti di sostegno;

- aspiranti collocati negli elenchi aggiuntivi di prima fascia costituiti in conformità a quanto previsto all'articolo 12, comma 5 e in subordine nelle specifiche graduatorie di istituto di seconda e terza fascia per i posti di sostegno delle scuole viciniori, sino all'intera provincia, secondo l'ordine di cui alle lettere a), b) e c);
- degli aspiranti collocati nelle graduatorie di istituto di prima, seconda e terza fascia nell'ordine e secondo i criteri di cui all'articolo 12, comma 7.

9. Diritto al completamento per supplenze brevi e temporanee. L'aspirante che in assenza di posti interi ottiene una supplenza a orario non intero, in relazione alle posizioni occupate nelle varie graduatorie, può conseguire il completamento d'orario nell'ambito di una sola provincia. Per il completamento si possono sommare rapporti di lavoro a tempo determinato con prestazione dell'orario omogenea. Si possono cumulare ore appartenenti alla stessa o a diversa classe di concorso, con il limite di tre sedi scolastiche e due comuni, secondo il criterio della facile raggiungibilità.

10. Lasciare la supplenza breve per quella annuale o sino al termine delle attività didattiche: il personale in servizio con supplenza conferita sulla base delle graduatorie di istituto ha facoltà di lasciare tale supplenza per accettare una supplenza annuale o sino al termine delle attività didattiche (sono quelle previste dall'art. 2 comma 4 lettere a) e b) dell'OM n. 60 10/7/2020).

RINUNCE/SANZIONI

Normativa di riferimento: OM n. 112 del 6 maggio 2022- art. 14 c. 2 lettera a) e b)

- ▶ **La rinuncia a una proposta contrattuale** o alla sua proroga o conferma anche a titolo di completamento, su posto comune, comporta, esclusivamente per gli aspiranti che non abbiano già fornito accettazione per altra supplenza, la perdita della possibilità di conseguire supplenze, con riferimento al relativo anno scolastico, dalla specifica graduatoria di istituto sia per il medesimo insegnamento che per il relativo posto di sostegno dello stesso grado di istruzione
- ▶ Analogamente, la rinuncia ad una proposta di assunzione o alla sua proroga o conferma anche a titolo di completamento, per posto di sostegno, comporta, **esclusivamente per gli aspiranti specializzati** che non abbiano già fornito accettazione per altra supplenza, la perdita della possibilità di conseguire supplenze dalla specifica graduatoria di istituto sia per il medesimo posto di sostegno che per tutte le tipologie di posto o classi di concorso del medesimo grado di istruzione;
- ▶ **La mancata assunzione in servizio dopo l'accettazione o la mancata risposta**, nei termini previsti, ad una qualsiasi proposta di contratto per cui la comunicazione effettuata dalla scuola debba considerarsi effettivamente pervenuta al destinatario, equivale alla rinuncia esplicita;
- ▶ **L'abbandono del servizio** comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze sulla base delle graduatorie di istituto per tutte le graduatorie classi di concorso/tipologie di posto di ogni grado di istruzione, per l'intero periodo di vigenza delle graduatorie medesime.

Docenti e ATA. I diritti dei supplenti/1

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 contratto 2016/2018 sono stati introdotti nuovi istituti 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.

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 legge 104/92 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 BREVI

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

All 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).

Docenti e ATA. I diritti dei supplenti/2

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 raggiungere la 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 PER DIRITTO ALLO STUDIO (150 ORE)

Art. 3 DPR 395/98 - CM 120/00 - art. 146 c.1, let. a) p.1 CCNL 06/09 (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.

PERMESSI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

Art. 4 legge 53/00 e DM 21/7/00 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 338/00 - art. 42 TU 151/01 e successive modificazioni).

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)

Viene contemplata 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, 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.

Docenti e ATA. I diritti dei supplenti/3

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 151/01).

Tale periodo è assimilato a tutti gli effetti all'astensione obbligatoria.

Congedo parentale retribuito 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/11 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 11 mesi.

Retribuzione prevista per il congedo parentale:

- ▶ i primi 30 giorni calcolati complessivamente per entrambi i genitori, sono retribuiti al 100%. Il rimanente periodo, fino a 9 mesi complessivi e fino a 12 anni di età del bambino è retribuito al 30%. 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 per gli eventuali altri 2 mesi (a tale proposito vedere anche l'articolo relativo alle novità entrate in vigore il 13 agosto 2022, e pubblicato a pagina 2 di questo numero del notiziario).

- ▶ 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%.



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%.



FLC CGIL
Reggio Emilia
federazione lavoratori
della conoscenza

Via Roma, 53 - tel. 0522 457263
re.flc@er.cgil.it
flc.cgil.re@pec.leonet.it

I FUNZIONARI

ROBERTO BUSSETTI

tel. 0522 457264 cell. 335 7458160
roberto.bussetti@er.cgil.it

CARLO PIANO

tel. 0522 457264 cell. 348 7669395
carlo.piano@er.cgil.it

PINO OLIVERIO

tel. 0522 457330 cell. 335 5771131
pino.oliverio@er.cgil.it

SILVANO SACCANI

tel. 0522 427265 cell. 340 6792566
silvano.saccani@er.cgil.it

ALICE VIAPPANI

tel. 0522 457254 cell. 348 2338159
alice.viappani@er.cgil.it

DANIELE FERSURELLA

tel. 0522 457276
daniele.fersurella@er.cgil.it

I RECAPITI

REGGIO EMILIA

Via Roma, 53 - tel. 0522 457263

	mattina	pomeriggio
Lunedì	chiuso	14.30 - 18.00
Martedì	9.00 - 12.30	chiuso
Mercoledì	chiuso	14.30 - 18.00
Giovedì	chiuso	14.30 - 18.00
Venerdì	9.00 - 12.30	14.30 - 18.00
Sabato	chiuso	

CASTELNUOVO MONTI

(Mara Zampolini)

Via Monzani, 1 - tel. 0522 457650
lunedì dalle 15.00 alle 18.00

CORREGGIO

(Roberto Bussetti)

Piazzale Finzi, 2 - tel. 0522 457750
giovedì dalle 15.00 alle 18.00

GUASTALLA

(Silvano Saccani)

Via Dalla Chiesa, 1 - tel. 0522 457700
lunedì dalle 15.00 alle 18.00

SCANDIANO

(Alice Viappani)

Via De Gasperi 14 - tel. 0522 457800
Tutti i giovedì dalle 15.00 alle 18.00

Per un miglior servizio, consigliamo di concordare telefonicamente o via mail l'appuntamento. Ricordiamo che la consulenza è per gli iscritti al sindacato e per chi si vuole iscrivere.

LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE Il fondo ESPERO per ATA e DOCENTI



Nel comparto Scuola è stato istituito un fondo pensionistico negoziale (fondo ESPERO). 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 scaricato o compilato online).

I lavoratori 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 (ora INPS) a questi lavoratori sarà sensibilmente inferiore all'ultimo stipendio percepito.

Con Espero costruisci una pensione in più. La previdenza complementare permette di ottenere un assegno previdenziale aggiuntivo alla pensione pubblica. Esso dipende dall'ammontare dei versamenti effettuati, ecco perché è importante iniziare subito a programmare il futuro pensionistico aderendo al tuo fondo di categoria.

Con Espero hai contributi aggiuntivi. Solo aderendo a Espero il lavoratore della scuola ottiene il contributo del datore di lavoro versato direttamente nella propria posizione individuale, pari all'1% della retribuzione.

Si beneficia di una gestione professionale del capitale e dei rendimenti di mercato. I contributi raccolti sono investiti da gestori specializzati scelti da Espero tramite una gara pubblica. Tutti i gestori hanno quindi un elevato livello di professionalità. È, comunque, il lavoratore a scegliere la via d'investimento più consona optando tra il **comparto Garanzia** e il **comparto Crescita**.

Ci sono costi trasparenti e contenuti. I costi dei fondi pensione negoziali/contrattuali sono molto contenuti rispetto ai prodotti previdenziali individuali (fondi pensione aperti e polizze individuali pensionistiche), in quanto:

- non hanno fini di lucro, pertanto non devono generare ricavi per soggetti differenti dagli iscritti;
- possono beneficiare di economie di scala in relazione all'ampiezza del bacino dei destinatari;
- hanno un forte potere contrattuale in sede di definizione dei rapporti contrattuali con i soggetti terzi fornitori di servizi e pertanto riescono ad ottenere condizioni particolarmente vantaggiose.

Con Espero hai vantaggi fiscali.

Le somme versate dal lavoratore sul conto pensionistico personale sono dedotte fiscalmente dal reddito complessivo.

Dalla prima. L'intervista a Francesco Sinopoli

"Contratto scaduto da 3 anni usiamo i fondi del Pnrr per gli aumenti"

Un aumento di 123 euro è davvero poco?

«Pochissimo, ci abbiamo fatto due scioperi contro, uno nel 2021 e uno nel 2022. Le distanze dal resto dell'Europa le state certificando voi rendendo pubblici i dati Eurydice, ma a queste dobbiamo affiancare le distanze interne tra il mondo dell'insegnamento e quello del resto della pubblica amministrazione. A parità di titolo di studio ci sono differenze che arrivano a 350 euro. Vogliamo vedere gli aumenti adesso, prima della prossima Legge di bilancio, che peraltro sarà fatta da un nuovo governo. Dobbiamo fare un terzo sciopero in estate?».

Il governo Draghi su scuola, università e ricerca ha messo 30 miliardi del Pnrr.

«Sì, ma non ha mai riconosciuto il ruolo dei docenti, quelli assunti e quelli precari. E ha sbagliato. Il Pd ora ha l'occasione per cambiare l'approccio di Palazzo Chigi. La Cgil non ha mai avuto un atteggiamento di pregiudizio nei confronti dell'esecutivo di Mario Draghi, ha firmato un Patto per la scuola insieme agli altri sindacati, ma Bianchi ci ha messo poco per sconfiggerlo».

Un esempio di quello che non avete gradito?

«L'ultimo atto, i 400 euro di aumento ad personam per ottomila insegnanti che realizzeranno un lungo percorso di formazione. Un docente per scuola, l'uno per cento del totale. Una provocazione assurda. Non risolve alcun problema e mette i docenti uno contro l'altro».