

## **BREVE GUIDA PER LA STIPULA DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO 2007/2008**

*di Libero Tassella*



### **Una premessa.**

I contratti a tempo determinato sono stipulati per la copertura di posti e cattedre vacanti e disponibili o disponibili in organico, ai quali non è stato possibile assegnare docenti con contratto a tempo indeterminato a qualsiasi titolo.

Dall' 1 agosto l'individuazione e la nomina dei destinatari delle supplenze su posti vacanti e disponibili S.A. (fino al 31.8.2008, con il pagamento di luglio e agosto se si è svolto un servizio complessivo di 180 giorni) e di quelle su posti di fatto disponibili sino al termine delle attività didattiche S.T. (fino al 30.6.2008), attraverso lo scorrimento delle graduatorie ad esaurimento 2007/2008-2008/2009, sono di competenza dei dirigenti scolastici(1). Per l'anno scolastico 2007/2008 si richiama l'attenzione al nuovo regolamento delle supplenze, emanato con DM del 13/06/2007, alla nota prot. AOODGPER 15551 del 31/07/2007 e alla nota prot. 15975 del 6/08/2007 (oltre a quanto già disposto, in quanto compatibile, dal MPI con le note prot. 1004 del 21/07/2006, nota prot. 1395 del 28.7.2005, le disposizioni già impartite con la C.M. n. 82, prot n. 2103 del 19 luglio 2002, con la nota n. 2067 del 23/07/2003 e con la nota n. 476 del 25.8.2004).

*Di seguito sono illustrate alcune procedure, modalità organizzative e modelli operativi di cui è fatta menzione nelle disposizioni ministeriali sopra richiamate:*

- **la individuazione delle "scuole di riferimento" e dei requisiti che le stesse devono possedere;**
- **la scelta di altre soluzioni ritenute praticabili in relazione ai diversi contesti;**

- Breve guida pratica ad uso del supplente temporaneo a.s 2007-08 -

- la possibilità, per gli aspiranti eventualmente impediti, di delegare alla scelta, oltre che persona di propria fiducia, il dirigente dell' USP. competente (delega che dall'1 agosto 2007 si intende riferita al dirigente scolastico che abbia assunto la gestione delle procedure);
- la possibilità, per l'aspirante avente titolo, di rinunciare ad una supplenza già accettata per assumerne altra successiva, per diverso insegnamento, perché più favorevole, perché di durata annuale ( 31.8.2007); questo qualora il conferimento delle supplenze non avvenga in maniera contestuale, si da precludere la possibilità all'avente titolo di effettuare la scelta tra nomine diverse;
- l'obbligo di accettare prioritariamente nomine su posti di sostegno, per chi abbia conseguito il titolo di specializzazione polivalente per la scuola dell'infanzia e della scuola primaria ovvero l'abilitazione all'insegnamento o l'idoneità, ai sensi del DM 21/2005.

**Sarà bene precisare, in premessa, che l' iscrizione con riserva nelle graduatorie ad esaurimento, a meno di scioglimento della stessa secondo le modalità previste, non consente all'aspirante di stipulare per l'a.s. 2007/2008 contratti a tempo determinato art. 8 comma 4 DDG 16/3/07); si consiglia pertanto ai suddetti candidati di non presentarsi alle convocazioni.**

*(1) Si ricorre a supplenza temporanea fino al 30.6.2008, scorrendo la graduatoria ad esaurimento, per la copertura di cattedre e posti d'insegnamento non vacanti, di fatto disponibili entro la data del 31.12.2007 e fino al termine dell'anno scolastico, e per le ore d' insegnamento che non concorrano a costituire cattedre o posti orario. Si ricorda che per i posti che si rendono disponibili per l'intero anno, ma dopo il 31.12.2007, si ricorre alla stipula di supplenze temporanee, scorrendo le graduatorie di circolo o di istituto.*

### **Le procedure preliminari.**

Prima di attivare le "scuole di riferimento", gli USP dovranno portare a termine gli adempimenti di propria competenza e provvedere alla definizione del quadro completo delle disponibilità ai fini del conferimento delle supplenze.

**Si ritiene indispensabile evitare l'inutile convocazione di aspiranti che non hanno interesse ad essere contattati per ottenere una supplenza, cioè coloro i quali nella domanda di permanenza/aggiornamento/inserimento in graduatoria permanente hanno manifestato espressamente la volontà di essere presenti nelle graduatorie ad esaurimento, per il biennio 2007/2008-2008/2009, ai soli fini della stipula di un contratto a tempo indeterminato e non anche a tempo determinato.**

In base al numero di posti da assegnare per ciascuna delle graduatorie affidate alla medesima **scuola di riferimento**, ed in funzione del numero massimo di aspiranti che la stessa scuola è in grado di accogliere giornalmente, si predisporranno gli elenchi delle convocazioni.

Tale operazione dovrà essere disposta congiuntamente con i referenti dell' USP, in modo che gli stessi possano dare diffusione di tali elenchi utilizzando i tradizionali mezzi di comunicazione dello stesso ufficio.

**Nel calendario delle convocazioni si renderanno noti: il luogo della convocazione, la data di convocazione, il numero dei convocati per merito e per riserva, l'ubicazione delle cattedre e dei posti, la durata dei relativi contratti con la dicitura S.A. (supplenze annuali 31.8.2008) o S.T. (supplenze temporanee 30.6.2008).**

All'inizio delle operazioni ciascuna scuola di riferimento disporrà dell'elenco delle sedi disponibili, relativamente ai posti ed alle cattedre delle graduatorie di interesse, aggiornato dall' USP.

In seguito, nel corso delle successive convocazioni, sarà reso noto l'elenco delle sedi disponibili, aggiornate fino al precedente turno di convocazione.

L'elenco delle sedi disponibili per ciascun turno di convocazione è affisso anche nei locali in cui gli aspiranti attendono il proprio turno di scelta, al fine di agevolare l'individuazione delle sedi più gradite rimaste disponibili e accelerare le operazioni di accettazione della proposta di assunzione a tempo determinato.

**E' buona norma rendere note le disponibilità almeno 24 ore prima della convocazione.**

### **La proposta di contratto.**

#### **ATTENZIONE!!**

Si ricorda che il candidato risultante assente nel giorno, ora e luogo di convocazione si intende rinunciatario, a meno che non abbia prodotto una regolare delega, il candidato assente non sarà quindi più riconvocato (**DM 13/06/2007, art 8 comma 1**)

All'aspirante convocato, che accetta una sede tra quelle disponibili, **verrà consegnata le proposta di assunzione a tempo determinato per l' a.s. 2007/2008**, di cui l'interessato dovrà firmare copia, contenente i dati della scuola assegnata.

Il docente dovrà consegnare la proposta di assunzione alla scuola indicata, il cui dirigente scolastico provvederà alla stipula ed alla registrazione del contratto di assunzione e all'inoltro informatico al Centro Elaborazione Dati del Ministero del Tesoro, al fine di predisporre le attività di liquidazione delle competenze spettanti. **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.**

**Il contratto ha effetto dal giorno dell'assunzione in servizio e termina il 31.8.2008 per le supplenze annuali, ovvero il 30.6.2008 per le supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche.**

**L'aspirante cui viene conferita una supplenza ad orario non intero, anche nei casi di attribuzione di supplenze con orario ridotto, in conseguenza della costituzione di posti di lavoro a tempo parziale per il personale di ruolo, conserva titolo, in relazione alle utili posizioni occupate nelle varie graduatorie, a conseguire il completamento d'orario fino al raggiungimento dell'orario obbligatorio di insegnamento previsto per il corrispondente personale di ruolo.**

**Nel predetto limite orario il completamento è conseguibile con più rapporti di lavoro a tempo determinato nel rispetto dei seguenti criteri, ai sensi dell' art.4 del DM 13/06/2007.**

- **Per il personale docente della scuola secondaria (di primo e di secondo grado) il completamento dell'orario di cattedra (18 ore) può realizzarsi sia cumulando ore appartenenti alla medesima classe di concorso, sia cumulando ore appartenenti a diverse classi di concorso (2), ma con il limite massimo di tre sedi scolastiche e due comuni, tenendo presente il criterio della facile raggiungibilità.**
- **Il completamento d'orario non può realizzarsi su diverso ordine di scuola (es: scuola secondaria e scuola primaria).**
- **Il completamento d'orario può realizzarsi, alle condizioni predette, anche in scuole non statali, con oneri a carico delle scuole medesime.**

**(2)** Nel caso di completamento con ore appartenenti a diverse classi di concorso si ricorda, ai fini della valutazione, la non commutabilità del servizio contemporaneo per gli aspiranti inseriti nelle graduatorie ad esaurimento di terza fascia.

1. In caso di rinuncia al trattamento cattedra gli aspiranti possono cumulare due spezzoni non costituenti cattedra
2. Gli aspiranti possono cumulare due spezzoni appartenenti a classi di concorso diverse fino al raggiungimento delle 18 ore, purchè in occasione della scelta del primo spezzone non abbiano rinunciato al trattamento cattedra.
3. Gli aspiranti che hanno accettato uno spezzone in assenza di cattedra hanno titolo ad essere riconvocati in caso di successiva disponibilità di cattedra, purchè tale disponibilità di cattedra si verifichi entro il termine di 20 giorni dall'inizio delle lezioni come prescritto dall'art. 461 del Decreto legislativo 16.4.1994 n. 297.
4. Nel caso un aspirante, inserito nelle graduatorie relative a più ordini d'istruzione (es. scuola elementare e scuola media classe di concorso A043), una volta abbia scelto una nomina in uno degli ordini (scuola elementare) non può più accettare nomine di altri ordini d'istruzione (scuola media).

Qualora ad un aspirante presente in più graduatorie e già destinatario di una proposta di assunzione accettata, venga offerto **un posto più favorevole per trattamento economico** in una successiva convocazione per un'altra graduatoria (supplenza annuale rispetto a supplenza fino al termine delle attività didattiche), non sarà possibile registrare la successiva proposta di nomina se prima non sia stata annullata la precedente proposta accettata. Se già è stato stipulato il contratto, inoltre, occorre che la scuola di riferimento contatti immediatamente la scuola che ha registrato il contratto per farlo annullare. Il mancato annullamento del predetto contratto, tuttavia, non impedisce il prosieguo dell'operazione di assegnazione della proposta di assunzione all'interessato da parte della scuola di riferimento. Dovrà invece essere stato effettuato prima che la nuova scuola assegnata registri a sistema il successivo contratto.

E' opportuno precisare che l' espressione "**più favorevole per trattamento economico**" si riferisce alla durata della nomina e non al n° delle ore cui si riferisce la stessa.

Ogni scuola di riferimento pubblicherà al proprio albo l'elenco delle assunzioni disposte. Elenchi completi con le assunzioni a livello provinciale saranno prodotti dal sistema informativo. I dirigenti delle scuole di riferimento segnaleranno tempestivamente all'ufficio del' USP eventuali casistiche particolari che l'istituto non sia riuscito a risolvere.

### **Precedenza nella scelta della sede.**

La nota prot. AOODGPER 15551 del 31/07/2007 e la nota prot. 15975 del 6/08/2007 contengono importanti chiarimenti sulla fruizione per l'a.s. 2007/2008 della precedenza nella scelta della sede in fase d'individuazione degli aspiranti destinatari dei rapporti a tempo determinato, beneficiari nell'ordine, dell'art. 21, dell'art. 33 comma 6 e dell'art. 33 commi 5 e 7 della legge 104/92 ( vedi anche la C.M. n. 40 del 9.5.2006). **(3)**

Alla priorità di scelta della sede per gli aspiranti che, possedendone i requisiti, abbiano presentato il relativo Allegato "A" al D.D.G. 16.3.2007, si dà luogo esclusivamente quando, scorrendo la graduatoria secondo le posizioni occupate dagli aspiranti utilmente collocati, l'avente titolo alla suddetta priorità faccia parte di un gruppo di aspiranti alla nomina su posti della medesima durata giuridica e della medesima consistenza economica; in tali casi l'aspirante beneficiario della priorità sceglie con precedenza.

In nessun caso, pertanto, i beneficiari delle disposizioni in questione possono ottenere posti di maggiore durata giuridica e consistenza economica che non siano stati prioritariamente offerti all'opzione degli aspiranti che li precedono in graduatoria.

Per la fruizione del beneficio di priorità di scelta della sede scolastica e per la produzione della documentazione e della certificazione, si applicano integralmente le disposizioni previste dal vigente contratto nazionale integrativo sulla mobilità del personale scolastico allegato al predetto Modello "A" di domanda per l'attribuzione della priorità di scelta della sede. Con l'occasione si precisa che per sede deve intendersi esclusivamente la singola istituzione scolastica.

Si precisa, inoltre, che solo per gli aspiranti in situazione di handicap personale di cui all'art. 21, e al comma 6, dell'art. 33 della legge n. 104/92 la priorità di scelta si applica, nell'ambito dei criteri prima specificati, nei confronti di qualsiasi sede scolastica, mentre, per gli aspiranti che assistono parenti in situazioni di handicap di cui ai commi 5 e 7 della legge medesima, il beneficio risulta applicabile solo per scuole ubicate nel medesimo comune di residenza della persona assistita o, in carenza di disponibilità in tale comune, in comune viciniore.

*In pratica "colui che ha chiesto di scegliere con priorità deve far parte di un elenco omogeneo di aspiranti alla nomina che comprenda tipologie di supplenze che abbiano la stessa durata giuridica e la stessa consistenza economica."\*\*\*\*\**

*Lo stesso discorso vale per gli spezzoni a seconda della loro consistenza oraria, quindi economica.*

*Si precisa inoltre che il beneficiario dell'art. 21 e quello dell'art. 33 comma 6 possono scegliere con priorità scuole ubicate in qualsiasi comune della Provincia, prescindendo dal loro comune di residenza, mentre quelli che assistono parenti in situazione di handicap (art. 33 commi 5 e 7) possono scegliere con priorità solo scuole ubicate nel comune di residenza della persona assistita o in carenza di disponibilità in tale comune, in comune viciniore.*

**Non sempre i beneficiari della legge 104/92, quando essi stessi sono lavoratori con handicap, risultano beneficiari del diritto alla riserva di posti, ai sensi della legge n.68/1999 e viceversa.**

**Infatti la "riserve di posti" per gli invalidi si verifica quando l'invalidità è pari ad almeno il 46% e non sempre agli invalidi con invalidità superiore ai 2/3 sono dichiarati portatori di handicap.**

**(3) Tipologie di personale che beneficiano della precedenza – (legge 104/1992).**

a) beneficiari art. 21 – personale invalido con una percentuale di almeno il 67% o con minorazioni iscritte alle categorie 1a, 2a e 3a della tabella A annessa alla legge 10/8/1950, n.648 e altresì dichiarato persona portatore di handicap (l'invalidità non è di per sé sufficiente ma è condizione necessaria) – ha diritto di scelta prioritaria tra le sedi disponibili;

b) beneficiari art.33, comma 6 – personale dichiarato portatore di handicap in situazione di gravità – ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio;

c) beneficiari art.33, comma 5 – personale che assiste il coniuge o i figli o altro parente o affine entro il 3° grado, portatore di handicap (la legge n.53/2000 ha abolito l'obbligo delle convivenza) – ha diritto, ove possibile, a scegliere la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio;

L'ordine di priorità (a – b – c) è stabilito dalle disposizioni ministeriali di cui sopra. Inoltre, si deve evidenziare che per quanto concerne la precedenza c) questa, nel comparto scuola, è limitata all'assistenza ai figli, al coniuge e ai genitori nel caso di figlio unico o unico figlio in grado di prestare assistenza, in quanto gli altri fratelli/sorelle sono oggettivamente impossibilitati a prestare assistenza (esempio: altri fratelli/sorelle con residenza in luogo molto distante da quello del genitore o essi stessi invalidi o portatori di handicap). Inoltre, a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n.233 del16/6/2005, la precedenza è estesa all'assistenza a fratelli/sorelle portatori di handicap, qualora privi di genitori o entrambi i genitori risultino totalmente inabili La normativa ministeriale, infatti, fa riferimento all'art.7 del CCNI del 21/12/2005 disciplinante la mobilità nel comparto scuola. Si ribadisce che tale riferimento è un'autonoma scelta del Ministero (per quanto detto in premessa) e che non discende da alcun formale accordo con le OO.SS. (sempre in virtù della "riserva di legge" in materia di assunzioni di cui si è detto in "premesse")

Si precisa che non sempre i beneficiari della legge 104/92, quando essi stessi sono lavoratori con handicap, risultano beneficiari del diritto alla riserva di posti, sensi legge n.68/1999 e viceversa. Infatti la "riserve di posti" per gli invalidi si verifica quando l'invalidità è pari ad almeno il 46% e non sempre agli invalidi con invalidità superiore ai 2/3 sono dichiarati portatori di handicap.

### **La convocazione dei riservisti.**

Tenuto conto del parere espresso dall'Avvocatura dello Stato, secondo la quale i tabulati rilasciati dal sistema e contenenti il calcolo delle riserve in ordine alla dotazione organica di diritto, assumono valore vincolante per l'amministrazione, si terrà conto delle riserve calcolate dai suddetti tabulati e relative alla situazione degli organici di diritto 2007/2008 ai fini della stipula

dei contratti a tempo determinato a favore degli aspiranti destinatari di riserva. Ai riservisti quindi saranno attribuiti posti interi.

L'aspirante riservista, in turno di nomina, potrà comunque scegliere fra tutti i posti al momento disponibili, nel senso che, ove lo ritenga opportuno, potrà rinunciare alla cattedra intera (rinuncia a trattamento cattedra ) ed accettare lo spezzone.

I posti in favore tenuto conto dei predetti calcoli e del grado di copertura, compresi i contratti a tempo indeterminato dei riservisti già stipulati per l'a.s. 2007/2008 lo scorso mese di luglio, non potranno superare il 50% dei posti disponibili per la stipula dei contratti a tempo determinato.

Le operazioni saranno effettuate per fasce di appartenenza, ciò comporta che, in assenza di riservisti nella fascia di riferimento, i posti loro riservati saranno attribuiti per diritto di graduatoria.

Ove, ad esempio, esaurita la seconda fascia, le operazioni di nomina proseguano con l'utilizzazione della terza fascia della graduatoria permanente, si darà luogo a nomina per riserva solo ed esclusivamente se in questa fase risultino posti interi di diritto e nei limiti delle percentuali previste, tenuto conto del vincolo che non può essere superato il 50% dei posti al momento disponibili.

Qualora il beneficiario di riserva maturi il diritto alla stipula del contratto per il posto occupato in graduatoria permanente, lo stesso non soddisfa la riserva per cui sarà nominato un altro riservista. Gli aspiranti convocati in quanto beneficiari della riserva di cui alla legge n. 68/99 sono tenuti a presentare l'attestato aggiornato di iscrizione negli elenchi della massima occupazione.

(In Appendice un nostro breve excursus sulla delicata materia delle riserve).

### **Gestione degli spezzoni orario superiori alle 6 ore** (nota prot. N° AOODGPER 16085 del 7/8/2007)

Facendo seguito alla nota tecnica allegata alla nota prot. AOODGPER 15551 del 31 luglio 2007, si rende noto che dall'8 agosto sarà disponibile, fra gli altri, il nodo NOB, per consentire l'aggiornamento delle disponibilità su cui effettuare le nomine dei supplenti annuali e fino al termine delle attività didattiche.

Al fine di consentire la corretta attribuzione degli spezzoni orario superiori alle 6 ore in sede provinciale, ciascuna scuola (o il relativo USP) che troverà spezzoni orario distinti relativi alla stessa scuola-classe di concorso dovrà verificarne l'aggregabilità e procedere direttamente alla somma delle ore.

La diffusione delle disponibilità aggiornate sarà realizzata a cura del fornitore di servizi informatici, che, tramite la struttura della Consulenza sul territorio, in data 22 agosto inoltrerà ai Direttori Regionali un prospetto, organizzato per regione e provincia, che recepisce gli aggiornamenti trasmessi tramite il suddetto nodo fino alla chiusura del collegamento del 20 agosto. Al riguardo si precisa che eventuali spezzoni orario inferiori alle sette ore non aggregati non saranno proposti nel suddetto elenco, in quanto non utili nella fase provinciale.

Si ricorda che la documentazione è disponibile sul sito intranet del Ministero della Pubblica Istruzione, alla voce Processi Amministrativi, Area Amministrativa, Reclutamento, Conferimento supplenze da parte dei dirigenti scolastici.

### **Conferimento di ore di insegnamento pari o inferiori a 6 ore.**

Ai sensi della nota Prot. n.AOODGPER 15551 del 31/07/2007, nonché dell'art.1, comma 4, del nuovo Regolamento le ore di insegnamento, pari o inferiori a 6 ore settimanali, che non concorrono a costituire cattedre o posti orario non fanno parte del piano di disponibilità provinciale da ricoprire in base allo scorrimento delle graduatorie ad esaurimento, ma restano nella competenza dell'istituzione scolastica ove si verifica la disponibilità di tali spezzoni di insegnamento.

La predetta istituzione scolastica provvede alla copertura delle ore di insegnamento in questione secondo le disposizioni di cui al comma 4 dell'art.22 della Legge Finanziaria 28 dicembre 2001, n.448, attribuendole, col loro consenso, ai docenti in servizio nella scuola medesima, forniti di specifica abilitazione per l'insegnamento di cui trattasi, prioritariamente al personale con contratto a tempo determinato avente titolo al completamento di orario e, successivamente al personale con contratto ad orario completo - prima al personale con contratto a tempo indeterminato, poi al personale con contratto a tempo determinato - fino al limite di 24 ore settimanali come ore aggiuntive oltre l'orario d'obbligo. Solo in subordine a tali attribuzioni, nei casi in cui rimangano ore che non sia stato possibile assegnare al personale in servizio nella scuola, i dirigenti scolastici provvederanno all'assunzione di nuovi supplenti utilizzando le graduatorie di istituto.

### **Supplenze su posto di sostegno.**

Ai sensi della nota Prot. n.AOODGPER 15551 del 31/07/2007, per quanto riguarda le operazioni di attribuzione delle supplenze da parte degli USP e delle "scuole di riferimento", si ribadisce l'esigenza, richiamata anche negli anni decorsi, di dare priorità alle supplenze relative ai posti di sostegno da assegnare agli aspiranti in possesso del titolo di specializzazione; ciò sia per le particolari, più laboriose modalità di individuazione degli aventi titolo e di conferimento delle supplenze stesse, che al fine di assicurare tempestivamente il sostegno agli allievi disabili.

**Si rammenta che i docenti di cui all'art. 1, lettere a),b) e c) e art. 3, del D.M. n. 21 del 9 febbraio 2005 "ricorrendone le condizioni, debbono stipulare contratti a tempo indeterminato e determinato, con priorità, su posti di sostegno", per cui, l'eventuale rinuncia a proposta di contratto su posto di sostegno consente l'accettazione di altre proposte di contratto esclusivamente per insegnamenti non collegati alle abilitazioni conseguite ex D.M. 21.**

In caso di esaurimento degli elenchi degli insegnanti di sostegno compresi nelle graduatorie ad esaurimento, i posti eventualmente residuati saranno assegnati dai dirigenti scolastici delle scuole in cui esistono le disponibilità, utilizzando gli elenchi tratti dalle graduatorie di circolo e di istituto, validi per l'a.s. 2007/2008. Nell'ipotesi di esaurimento degli elenchi di prima fascia, nella fase di temporanea assenza dei nuovi elenchi di seconda e terza fascia, dovranno essere



utilizzati gli elenchi della seconda e terza fascia relativi all'anno scolastico precedente e, in subordine, le normali graduatorie degli aspiranti privi di titolo di specializzazione.

E' consentito lasciare una supplenza temporanea per accettare una supplenza sino alla nomina dell'avente titolo, esclusivamente per disponibilità relative a posti di sostegno.

Con riguardo a supplenze conferite sia su posti di sostegno che su posti di insegnamento comune, quando al medesimo docente e sul medesimo posto sia attribuita prima una supplenza temporanea in attesa dell'avente titolo e poi una supplenza annuale o temporanea sino al termine delle attività didattiche, l'intero periodo assume il regime giuridico del provvedimento attribuito a titolo definitivo. Qualora si esauriscano gli elenchi dei docenti di sostegno della scuola in cui si verifica la disponibilità del posto, la scuola medesima, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 7, comma 9 del nuovo Regolamento (DM 13/06/2007) procederà utilizzando gli elenchi delle altre scuole della provincia, secondo il criterio di viciniorità.

Ove, infine, si renda necessario attribuire la supplenza ad aspiranti privi di titolo di specializzazione, i dirigenti scolastici individueranno gli interessati mediante lo scorrimento della graduatoria di riferimento se trattasi di scuola dell'infanzia e primaria e tramite lo scorrimento incrociato delle graduatorie d'istituto secondo l'ordine prioritario di fascia se trattasi di scuola secondaria di primo grado o di secondo grado con gli stessi criteri adottati al riguardo per la formazione degli elenchi del sostegno previsti dall'art. 6, comma 1 del nuovo Regolamento, ulteriormente descritti dall'art.6, comma 3 e seguenti, del D.D.G. 16 marzo 2007.

Per quanto riguarda, l'eventuale esaurimento, nella scuola secondaria di secondo grado, dello specifico elenco dell'area disciplinare su cui debba disporsi la nomina, in tali casi, ai sensi dell'art.6, comma 3, del nuovo Regolamento, si provvede tramite lo scorrimento incrociato degli elenchi di sostegno delle altre aree disciplinari.

### **Disponibilità sopravvenute.**

Le disponibilità (posti e cattedre) accertate e/o sopravvenute successivamente, anche per effetto di rinuncia, non alterano il quadro di riferimento in base al quale si svolge l'operazione di nomina. Esse, tuttavia, possono essere assegnate come esigenze sopravvenute nel corso delle successive operazioni di nomina, fermo restando che il trattamento delle stesse non comporta il rifacimento delle operazioni già disposte.

### **Supplenze in caso di esaurimento di graduatoria**

**Al termine delle convocazioni, nel caso in cui la consistenza della graduatoria ad esaurimento non consenta d'individuare un numero di nominativi sufficiente a coprire tutti i posti e le cattedre disponibili, i posti e le cattedre non assegnabili saranno gestiti da ciascun dirigente scolastico utilizzando le graduatorie d'istituto.**

## Appendice 1

### RISERVISTI (ex lege 104/'92 e 68/'99)

Per la definizione delle quote di riserva sulle assunzioni da disporre occorre far riferimento alla Legge 12 marzo 1999 n. 68 (in G.U. n. 68 del 27.3.1999) ed alla circolare ministeriale n. 248 del 7 novembre 2000. La nuova Legge che entrata in vigore a decorrere dal 18 gennaio 2000, ha abrogato completamente la Legge 2 aprile 1968 n. 482 e successive modificazioni, dette disposizioni sono innovative e rilevanti soprattutto per quanto concerne i beneficiari e il computo delle quote di riserva. Come specificato nel regolamento delle supplenze di cui al D.M.

201/2000, nelle assunzioni dalle graduatorie di circolo e di istituto non si tiene conto delle riserve di cui alla legge 12.3.1999 n. 68, che vengono invece soddisfatte solo per le assunzioni da effettuare dalle graduatorie permanenti e da quelle dei concorsi per titoli ed esami. Sarà pertanto utile riproporre in questo vademecum le disposizioni in materia.

#### **Destinatari dei benefici.**

Le riserve nelle assunzioni si applicano alle seguenti categorie.

Alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettivo, con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento. Tale menomazione della capacità lavorativa è accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, in conformità alla tabella indicativa delle percentuali.

Alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti.

Alle persone non vedenti o sordomute, di cui alle leggi 27 maggio 1970 n. 382 con successive modificazioni e 26 maggio 1970 n. 381 con successive modificazioni. Si considerano non vedenti le persone colpite da cecità assoluta o con una residua capacità visiva di entrambi gli occhi non superiore ad un decimo con eventuale correzione, mentre sordomuti sono quelli colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata.

Alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio, con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978 n. 915, e successive modificazioni.

#### **Disposizioni transitorie per gli orfani e categorie equiparate (art. 18 della Legge 68/1999).**

I soggetti già assunti ai sensi delle norme sul collocamento obbligatorio sono mantenuti in servizio, anche se superano il numero di unità da occupare in base alle aliquote stabilite dalla Legge 68/99 e

sono computati ai fini dell'adempimento dell'obbligo stabilito dalla stessa. In attesa di una disciplina organica del diritto al lavoro degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per

causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della Legge 26 dicembre 1981 n. 763, è attribuita in favore di tali soggetti una quota di riserva, sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di cinquanta dipendenti, pari a un punto percentuale, con le modalità indicate precedentemente. La predetta quota è pari ad un'unità per i datori di lavoro, pubblici e privati, che occupano da cinquantuno a centocinquanta dipendenti. Per un periodo di ventiquattro mesi a decorrere dalla data di entrata in vigore della Legge 68/'99, gli invalidi del lavoro, che alla medesima data risultino iscritti nelle liste di cui alla Legge 2 aprile 1968 n. 482 e successive modificazioni, sono avviati al lavoro dagli uffici competenti senza necessità di inserimento nei nuovi elenchi previsti dalla Legge.

### **Calcolo delle quote di riserva.**

Le riserve delle assunzioni vengono fatte nelle seguenti percentuali:

per le persone disabili, in misura del 7% dei posti da calcolare sul numero degli occupati a tempo indeterminato, se si hanno più di 50 dipendenti. I lavoratori da assumere sono 2, se gli occupati sono da 36 a 50, viene assunto un solo lavoratore se gli occupati sono da 15 a 35;

per gli orfani, coniugi superstiti e categorie equiparate, in via transitoria ed in attesa della ridefinizione della materia, è riservata la quota dell'1%.

La Legge dispone che i soggetti già assunti a norma delle disposizioni in materia di assunzioni obbligatorie, il cui numero va detratto dalla base di calcolo, siano mantenuti in servizio anche in esubero rispetto alle quote d'obbligo e siano altresì computabili a tali fini. Si ritiene opportuno precisare che la predetta operazione di computo deve effettuarsi prescindendo dalle vecchie categorie di appartenenza dei soggetti medesimi, a copertura della complessiva aliquota di obbligo. Per quanto riguarda la categoria dei disabili, l'idoneità nella procedura concorsuale dà titolo all'assunzione entro il limite dei posti ad essi riservati nel concorso e fino al limite massimo del 50% annualmente assegnabili alle procedure concorsuali. Resta fermo in ogni caso, nelle distinte fasi di assegnazione delle sedi a livello regionale e provinciale, il diritto alla precedenza assoluta nella scelta della sede, per i soggetti di cui all'art. 21 della Legge n. 104/'92.

### **Calcolo a livello provinciale.**

In ogni provincia, secondo le disposizioni applicative della Legge 68/'99 introdotte dalla C.M. 248/2000, per ogni graduatoria provinciale di scuola materna ed elementare e nell'ambito del settore della secondaria e del personale A.T.A. nonché di quello educativo, per ogni classe di concorso e profilo professionale va calcolato il numero degli occupati (da intendersi come dotazione organica al primo settembre) con le detrazioni indicate nel paragrafo precedente e successivamente, in base alle aliquote citate, il numero dei posti da riservare alle due categorie di beneficiari. Qualora l'aliquota sia satura, ovviamente non verranno effettuate assunzioni a norma della Legge n. 68/'98, mantenendo tuttavia in servizio, come detto, gli eventuali beneficiari assunti in precedenza risultanti in esubero rispetto alla quota assegnata.

Su conforme parere del Consiglio di Stato, le riserve si applicano per ogni singolo scaglione di graduatoria. Pertanto una volta assunti i riservisti all'interno della fascia cui si riferisce la convocazione, si dovrà passare ad assegnare i posti sul merito degli appartenenti alla stessa fascia; solo ad esaurimento della fascia di interesse, si potrà passare all'assunzione di eventuali riservisti nella fascia successiva. (nota MIUR del 2 febbraio 2001, "Diritto al lavoro dei disabili").

Da tale numero vanno detratti i posti eventualmente già ricoperti dal personale beneficiario delle norme sulle assunzioni obbligatorie. Il risultato evidenzierà il numero di assunzioni da effettuare sulle graduatorie. Ovviamente il numero dei posti da riservare alle due categorie di beneficiari, prioritariamente finalizzato all'attribuzione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel limite massimo del 50% dei posti complessivamente autorizzati a tal fine, va ulteriormente distribuito in ragione del 50% tra il personale incluso nelle graduatorie permanenti e tra quello incluso nelle graduatorie del concorso per titoli ed esami. Nel caso in cui il numero dei posti autorizzati per le

assunzioni in ruolo non consenta l'assolvimento integrale della quota di riserva, le ulteriori assunzioni da effettuarsi nei riguardi delle categorie di beneficiari della legge in questione saranno

effettuate con rapporti di lavoro a tempo determinato, tramite lo scorrimento delle graduatorie permanenti.

### **Assunzione dei disabili a prescindere dallo stato di disoccupazione.**

La disposizione di cui all'art. 16 della Legge prevede che l'assunzione del disabile (e, quindi, del soggetto appartenente alle categorie tassativamente indicate all'art. 1 della Legge), una volta che sia risultato idoneo nei concorsi, possa avvenire a prescindere dallo stato di disoccupazione al momento dell'assunzione stessa, in ciò innovando rispetto alla precedente disposizione di cui all'art. 19 della Legge n. 482/'68, che prevedeva la presenza di tale condizione, sia al momen-

to della presentazione della domanda di partecipazione al concorso sia al momento della successiva assunzione.

**Insegnanti non vedenti.**

Gli insegnanti non vedenti di cui all'art. 61 della Legge 20 maggio 1982 n. 270, beneficiano, in aggiunta all'aliquota complessiva prevista dalla Legge, di una autonoma e ulteriore quota di riserva corrispondente al 2% e non meno di 2 posti annualmente assegnabili a livello provinciale.

**Norme in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata.** Si rammenta che, in base alle disposizioni della Legge 23 novembre 1998 n. 407, e dell'art. 2 comma 2 della Legge 17 agosto 1999 n. 288, i soggetti di cui all'art. 1 della Legge 20 ottobre 1990 n. 302, nonché coniuge e figli superstiti, ovvero fratelli conviventi e a carico, qualora siano gli unici superstiti dei soggetti deceduti o resi permanentemente invalidi, godono anche del diritto al collocamento obbligatorio di cui alle vigenti disposizioni legislative, con precedenza rispetto ad ogni altra categoria e con preferenza a parità di titoli nei profili professionali del comparto Ministeri.

## Appendice 2

### ASSENZE

#### 1. Assenze per malattia

##### I Riferimenti normativi.

Art. 25 del CCNL 4.8.1995, art 49 CCNL del 26.5.1999, **art. 19 CCNL del 24.7.2003.**

Al personale docente assunto a tempo determinato, agli insegnanti di religione che non hanno ancora raggiunto il quinto anno di servizio (di cui all'art. 3 comma 6 D.P.R. 399/1988) e al personale docente non licenziabile di cui agli artt. 43 e 44 Legge 20 maggio 1982 n. 270, in materia di assenze per malattia si applicano, nei limiti della durata del rapporto di lavoro, le stesse disposizioni previste per il personale a tempo indeterminato, con le seguenti precisazioni:

**• Personale docente assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche, nonché quello ad esso equiparato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.**

Ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 9 mesi di assenza per malattia in un triennio scolastico. E' caduta la distinzione tra personale docente al secondo anno e personale al primo anno di servizio. La retribuzione spettante è corrisposta per intero nel primo mese di assenza, nella misura del 50% nel secondo e terzo mese. Per il restante periodo il personale anzidetto ha diritto alla conservazione del posto senza assegni. Ai fini del computo dei nove mesi di assenza, il triennio da prendere a riferimento decorre dalla data di decorrenza della prima assenza: ad esempio, se un docente è inizialmente assente per malattia nel periodo dal 1.3.2000 al 30.4.2000, il triennio entro cui va fatto il conteggio dei nove mesi comprende l'anno scolastico 1999/2000, 2000/2001, 2001/2002.

**• Personale docente assunto con contratto di incarico annuale per l'insegnamento della religione cattolica, secondo la disciplina di cui all'art. 309 del D. Lgs. n. 297 del 1994, e che non si trovi nelle condizioni previste dall'art. 3, comma 6, del D.P.R. n. 399 del 1988.**

Ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di assenza per malattia non superiore a nove mesi in un triennio scolastico. Anche in questo caso la retribuzione spettante è corrisposta per intero nel primo mese di assenza, nella misura del 50% nel secondo e terzo mese. Per il restante periodo il personale anzidetto ha diritto alla conservazione del posto senza assegni.

**• Il personale docente assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal dirigente scolastico.**

Per tale personale docente si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni dalla Legge 11 novembre 1983, n. 638. Tale personale ha comunque diritto, nei limiti

di durata del contratto medesimo, alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 30 giorni annuali, retribuiti al 50%.

Al personale docente in questione, il trattamento economico è corrisposto dalla data di effettiva assunzione del servizio e fino al termine del servizio medesimo. Per tutto il periodo di durata del rapporto di lavoro sono retribuite le domeniche, le festività infrasettimanali e il giorno libero del titolare assente. Sono inoltre retribuiti i periodi di sospensione dell'attività didattica (Natale e Pasqua) se il rapporto di lavoro risale ad almeno 7 giorni prima e termina almeno 7 giorni dopo la sospensione.

*Le assenze per malattia parzialmente retribuite non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, mentre i periodi di assenza senza assegni interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti. (comma 6 art. 19 CCNL 24.7.2003)*

### **Trattenuta per assenza per malattia, interpretazione ARAN dell'art.17 comma 8 del C.C.N.L. 24.7.2003.**

L'art. 17 comma 8 del CCNL, sottoscritto in data 24.7.2004, prevede il seguente trattamento economico, nel caso di assenza per malattia nel triennio di cui al comma 1 dello stesso articolo:

a) intera retribuzione fissa mensile, **ivi compresa la retribuzione professionale docenti ed il compenso individuale accessorio**, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi nove mesi di assenza.

Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a 15 gg lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche ogni trattamento economico accessorio a carattere fisso e continuativo;

b) 90% della retribuzione di cui alla lett. a) per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50% della retribuzione di cui alla lett. a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

L'ARAN recentemente ha precisato che la decorrenza economica della norma prevista dall'art. 17 comma 8 è da considerarsi dall'1.9.2002 e non dalla data di sottoscrizione del contratto il 24.7.2003.

Pertanto non si effettuano più trattenute sulla retribuzione professionale docenti in caso di assenze

per malattia inferiori a 15 giorni a partire dalla decorrenza economica del contratto di lavoro e cioè dall'1.1.2002, questo pone fine alle iniziative assunte unilateralmente del Ministero dell'economia che aveva imposto la riduzione della RPD ( per gli insegnanti) e della CIA ( per il personale ATA) per le assenze precedenti il 24 luglio 2003.

### **2. Assenze per gravi patologie**

Nei casi di gravi patologie **che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti**, sono esclusi dal calcolo del periodo di assenza per malattia, oltre ai giorni di ricovero

ospedaliero o di day-hospital, anche quelli legati alle terapie certificate dalla competente ASL: pertanto, per tali assenze, spetta l'intera retribuzione. *Tuttavia, è necessario che la competente ASL certifichi in maniera chiara e inequivocabile che il docente sta praticando*

**delle terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti richieste da una grave patologia, indicando chiaramente i periodi di durata di tale invalidità.**

La normativa che disciplina specificamente le assenze per gravi patologie (artt. 23 comma 8 bis del CCNL 26.5.1999 e 17 comma 9 del CCNL del 24.7.2003), per le quali, come si è detto, è prevista la retribuzione intera e l'esclusione dal consueto computo dei limiti massimi di assenza

per malattia, non definisce con esattezza le "gravi patologie", lasciandone nel generico la dizione nell'affermare che si deve trattare di gravi patologie. Peraltro, la gravità della patologia non può essere rimessa alla valutazione discrezionale del Dirigente Scolastico, ma deve essere accertata e certificata dalla competente ASL. **Inoltre, la gravità della patologia deve essere collegata all'effettuazione di terapie che per loro natura e modalità di svolgimento possono essere temporaneamente e/o parzialmente invalidanti per il docente.** Pertanto, nella certificazione che il docente deve esibire, non solo deve essere espressamente dichiarato che si tratta di una grave patologia, ma deve essere anche specificato il tipo di terapia adottata.

Tale certificazione deve essere rilasciata da medici dell'ASL, che si tratti del medico di famiglia o dello specialista che opera presso gli ambulatori ASL: non è idonea, invece, la certificazione rilasciata dal medico specialista al di fuori del Servizio Sanitario Nazionale.

Si ritiene utile pubblicare di seguito l'elenco delle malattie considerate croniche ed invalidanti ai sensi dell'art. 5 comma 1, lettera a) del D.Lgs del Ministero della Sanità del 29 aprile 1998 n. 124.

ACROMEGALIA e GIGANTISMO - AFFEZIONI DEL SISTEMA CIRCOLATORIO - ANEMIA EMOLITICA ACQUISITA da AUTOIMMUNIZZAZIONE - ANORESSIA NERVOSA, BULIMIA - ARTRITE REUMATOIDE - ASMA - CIRROSI EPATICA, CIRROSI BILIARE - COLITE ULCEROSA e MALATTIA DI CROHN - DEMENZE - DIABETE INSIPIDO - DIABETE MELLITO - DIPENDENZA da SOSTANZE STUPEFACENTI, PSICOTROPE e da ALCOOL - EPATITE CRONICA (ATTIVA) - EPILESSIA - FIBROSI CISTICA - GLAUCOMA - INFEZIONE da HIV - INSUFFICIENZA CARDIACA - INSUFFICIENZA

CORTICOSURRENALE CRONICA (MORBO DI ADDISON) - INSUFFICIENZA RENALE CRONICA - INSUFFICIENZA RESPIRATORIA CRONICA - IPERCOLESTEROLEMIA FAMILIARE ETEROZIGOTETIPO

II a e II b - IPERCOLESTEROLEMIA PRIMITIVA POLIGENICA - IPRECOLESTEROLEMIA FAMILIARE COMBINATA - IPERLIPOPROTEINEMIA DI TIPO III - IPERPARATIROIDISMO, IPOPARATIROIDISMO - IPOTIROIDISMO CONGENITO, IPOTIROIDISMO ACQUISITO (GRAVE) - LUPUS ERITEMATOSO SISTEMICO - MALATTIA DI ALZHEIMER - MALATTIA DI SJOGREN - IPERTENSIONE ARTERIOSA - MALATTIA O SINDROME DI CUSHING - MIASTENIA GRAVE - MORBO DI BASEDOW, ALTRE FORME

DI IPERTIROIDISMO - MORBO DI BUERGER - MORBO DI PAGET - MORBO DI PARKINSON E ALTRE MALATTIE EXTRAPIRAMIDALI - NANISMO IPOFISARIO - NEONATI PREMATURI IMMaturi A TERMINE CON RICOVERO IN TERAPIA INTENSIVA NEONATALE - NEUROMIELITE OTTICA - PANCREATITE CRONICA - PSICOSI - PSORIASI (ARTROPATICA, PUSTOLOSA GRAVE, ERITRODERMICA) - SCLEROSI MULTIPLA - SCLEROSI SISTEMICA (PROGRESSIVA) - SOGGETTI AFFETTI DA PATOLOGIE NEOPLASTICHE MALIGNI E DA TUMORI DI COMPORTAMENTO INCERTO - SOGGETTI AFFETTI DA PLURIPATOLOGIE CHE ABBIANO DETERMINATO GRAVE ED IRREVERSIBILE

COMPROMISSIONE DI PIU' ORGANI E/O APPARATI E RIDUZIONE DELL'AUTONOMIA PERSONALE CORRELATA ALL'ETA' RISULTANTE DALL'APPLICAZIONE DI CONVALIDATE SCALE DI VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' FUNZIONALI - SOGGETTI IN ATTESA DI TRAPIANTO (CUORE, RENI, POLMONE, FEGATO, PANCREAS, MIDOLLO) - SOGGETTI SOTTOPOSTI A TRAPIANTO DI CORNEA - SPONDILITE ANCHILOSANTE - TUBERCOLOSI (ATTIVA BACILLIFERA) - TIROIDITE DI HASHIMOTO.

### **3. Assenze per assistenza a portatore di handicap**

**Riferimenti normativi:** art. 21 e 33 legge 5.2.1992 n. 104 e successive modifiche ed integrazioni, D. Lgs. 26.3.2001 n. 151, circolare INPS dell'11 luglio 2003, n. 128; informativa INPDAP del 25.10.2002.

#### **Beneficio.**

1. **Prolungamento a 3 anni del congedo parentale per il bambino handicappato in situazione di gravità (4) art. 33 D. Lgs. n. 151/2001.**
2. **Permessi a ore: due ore al giorno retribuite nei primi 3 anni di vita del bambino handicappato in situazione di gravità (art 42 co. 1D. Lgs.. N. 151/2001 e art33, co. 2 legge 104/92 (3)(4).**
3. **Permessi a giorni: tre giorni mensili per assistere il bambino handicappato in situazione di gravità di età superiore ai 3 anni o persona handicappata in situazione di gravità (art. 42, c. 2 D. Lgs. n. 151/2001 e art. 33, c. 3 e 6, legge 104/92) (3)(4).**
4. **Scelta della sede più vicina al proprio domicilio (art. 33 legge 104/92, co. 3 e 6).**
5. **Congedo** retribuito fino a 2 anni (art. 80 legge 3338/200 e art. 42, co. 5, D. Lgs. N. 151/2001).

#### **Categorie cui spetta il beneficio.**

1. Spetta alla madre o in alternativa al padre (anche adottivi o affidatari, anche se l'altro genitore non ne abbia diritto. Il beneficio consiste nel prolungare da 10 o 11 mesi a 3 anni il congedo parentale, decorre dallo scadere dei 10 o 11 mesi di cui è cumulabile.
2. Spetta alla madre, o in alternativa al padre, anche se l'altro genitore non ne abbia diritto. Spetta anche agli adottivi o affidatari. Spettano anche allo stesso lavoratore maggiorenne handicappato in situazione di gravità, in alternativa ai permessi a giorni.
3. Spettano, alternativamente a ciascun genitore lavoratore di minorenni, (anche adottivi o affidatari) nonché ai familiari lavoratori dipendenti che assistono con continuità e in via esclusiva il parente o affine entro il terzo grado portatore di handicap, anche se non convivente (art. 20 legge n. 53/2000). Spettano anche allo stesso lavoratore handicappato maggiorenne in situazione di gravità, in alternativa ai permessi a ore
4. Spetta non solo al genitore (compreso l'adottivo) ma anche ai familiari lavoratori dipendenti che assistano con continuità e in via esclusiva il parente o affine entro il 3° grado portatore di handicap anche se non convivente. Spetta anche all'handicappato maggiorenne in situazione di gravità. Spetta anche agli affidatari.
5. Spetta alla lavoratrice madre o, in alternativa al lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, a uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità e che da almeno 5 anni abbiano titolo a fruire dei benefici di cui ai punti 1., 2. e 3.

#### **Contenuto, condizioni e limiti del diritto**

1. Il beneficio è alternativo ai permessi a ore. Retribuzione al 30% per tutto il prolungamento, contribuzione figurativa. Il periodo è valido ad ogni effetto, scuse ferie e tredicesima mensilità.
2. Condizione: che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno in istituti specializzati. In caso di orario di servizio inferiore alle 6 ore giornaliere (è il caso degli insegnanti) o di part-time il permesso è di una sola ora (Circolare della Funzione Pubblica del 26.6.1992 n. 90543/7/488). Retribuzione intera.
3. I tre giorni sono retribuiti (legge 27.10.1993 n. 423). Non riducono i permessi retribuiti spettanti, riducono le ferie, non per il personale di ruolo, (art. 21 comma 6 CCN DEL 4.8.1995) e la tredicesima mensilità. Occorre la convivenza con il figlio, o in assenza che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva (l'h. non sia ricoverato a tempo pieno) e sono fruibili anche in maniera continuativa, ma non possono essere frazionati in ore, né sono cumulabili con quelli dei mesi successivi. In caso di part-time orizzontale vale la seguente proporzione: totale standard ore lavorative mese: 3 = ore lavorative effettive mese: x. In caso di part-time verticale la proporzione è: totale standard gg. lavorativi mese: 3 = gg. lavorativi effettivi mese: x.
4. Scelta della sede più vicina al proprio domicilio e divieto di trasferimento in altra sede senza consenso. Scelta prioritaria della sede in caso di vincita di concorso e precedenza in sede di trasferimento a domanda (art. 21 legge 104/1992). Per quanto riguarda la mobilità del personale docente i benefici di cui all'art. 21 e all'art. 33 comma 5 e 7 e comma 6 sono regolati dal sistema delle precedenze di cui all'art. 9 del C.C.D.N.
5. Congedo continuativo o frazionato fino a 2 anni con indennità corrispondente all'ultima retribuzione e con contribuzione figurativa, la concessione spetta entro 60 gg. dalla richiesta.

#### **Precisazioni.**

Ai sensi dell'art. 38, comma 5 della legge n. 448/98, i grandi invalidi di guerra di cui all'art. 14 del testo unico approvato con DPR 23.12.1978, n. 915, ed i soggetti ad essi equiparati sono considerati persone handicappate in situazione grave ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 della legge 5.2.1992 n. 104 e non sono assoggettati agli accertamenti sanitari previsti dall'art. 4 della citata legge. La situazione di gravità è attestata dalla documentazione rilasciata agli interessati dai Ministeri competenti al momento della concessione dei benefici pensionistici. Pertanto per la fruizione dei benefici di cui all'art. 33 della legge 104/92 per i grandi invalidi di guerra, cioè i titolari di pensione o di assegno temporaneo di guerra per lesioni o infermità ascritte alla prima categoria con o senza assegno di superinvalidità, l'attestato di pensione rilasciato dal Ministero del Tesoro ( Mod. 69) o di copia del decreto concessivo della stessa, può valida-



mente consentire la certificazione di handicap in situazione di gravità rilasciata dalle competenti commissioni ASL. ( Circolare INPS 11.7.2003 n. 128 punto 2)

In caso di assistenza a un portatore di handicap per periodi inferiori ad un mese vanno proporzionalmente ridimensionati i tre giorni di permesso, ai sensi della legge 104/'92, spettanti al richiedente. Tale criterio scaturisce da orientamenti ministeriali, secondo i quali, quando l'assistenza alla persona handicappata non viene prestata abitualmente, per ogni dieci giorni di assistenza continuativa, spetta al richiedente un giorno di permesso. In pratica, quando l'assistenza è inferiore a 10 giorni, non si ha diritto a nessuna giornata; per periodi superiori a 10 ma inferiori a 20, spetta un solo giorno di permesso.

I permessi orari *ex lege* 104/'92 per un figlio handicappato inferiore a tre anni e i permessi orari (c.d. allattamento) per altro figlio non sono incompatibili, dal momento che si tratta di figli diversi, entrambi bisognosi di cure. Ovviamente la fruizione dei benefici di una o due ore è legata all'orario di lavoro: se questo è pari o superiore a 6 ore, darà diritto alla fruizione di 2 ore di permesso per allattamento e 2 ore di permesso *ex lege* 104/'92, se è invece inferiore a 6 ore, darà diritto alla

fruizione di un'ora di permesso per allattamento e a un'ora di permesso per la 104. Tale criterio trova applicazione anche nel caso di lavoratore handicappato che fruisce per se stesso dei permessi orari *ex lege* 104/'92 ed è genitore di un bambino per il quale spettano i permessi per allattamento.

I permessi orari *ex lege* 104/'92 per un figlio handicappato inferiore a tre anni e i permessi orari (c.d. allattamento) per il medesimo figlio portatore di handicap non si ritengono compatibili.

(punto 5 circolare INPS 11.7.2003 n. 128.

Come precisato con circolare INPS n. 37 del 18.2.1999, un handicappato lavoratore che fruisce dei permessi di cui alla legge 104/'92, non può, ovviamente, fruire di permessi per assistere altre persone, ma può essere assistito da altro soggetto lavoratore, al quale a tal punto spettano, per l'assistenza, i giorni di permesso di cui alla medesima legge: ma è il caso di precisare che i giorni di permesso dei due soggetti interessati devono coincidere, considerato che l'assenza dal lavoro, con la conseguente fruizione dei permessi da parte di chi assiste, è giustificata dal fatto che deve assistere l'handicappato, assistenza che non necessita durante le giornate in cui quest'ultimo lavora. Nel caso in cui il portatore di handicap fruisca dei permessi ad ore, all'altra persona che presta assistenza, spettano 6 mezze giornate anziché 3 giornate intere, sempreché l'orario di lavoro di chi presta assistenza comprenda le ore di permesso fruito dall'handicappato, altrimenti non spetteranno, a chi presta assistenza, neppure le mezze giornate (circolare INPS n. 128/2003).

Con circolare n. 133/2000 è stato precisato che il requisito della continuità dell'assistenza non è individuabile nei casi di effettiva lontananza tra le abitazioni di chi presta assistenza e chi la riceve. **Comunque, nella medesima circolare viene puntualizzato il fatto che la "lontananza" non va intesa solo in senso spaziale ma anche temporale; pertanto, se approssimativamente**

**in un'ora si può coprire la distanza tra le abitazioni di chi presta e di chi riceve assistenza, è possibile riconoscere che sussiste un'assistenza quotidiana nella quale si concretizza il requisito della continuità: esso, insieme con quello dell'esclusività, dà diritto alla fruizione dei permessi di cui alla legge 104/'92, anche in caso di non convivenza. Se la distanza fra le due abitazioni comporta tempi superiori, l'assistenza quotidiana non può essere di per sé esclusa, ma occorre rigorosa prova da parte dell'interessato, sia dei rientri giornalieri sia dell'effettiva assistenza che è possibile fornire in tale situazione di lontananza (cfr. punto 8 Circolare INPS dell'11.7.2003).**

In proposito si rammenta che sono applicabili anche alla fattispecie in esame i criteri indicati nella circolare n. 138/01, secondo cui, alle condizioni indicate nella circolare stessa, al soggetto di cui sopra possono essere riconosciuti i permessi giornalieri nelle sole giornate in cui dimostra di aver accompagnato l'handicappato all'effettuazione di visite mediche, accertamenti o simili, se l'effettuazione, cioè, non è altrimenti assicurabile.

Con circolare n. 133/2000 è stata prevista la possibilità di fruire, alternativamente, da parte dei due genitori di figli handicappati minorenni, dei giorni di permesso ai sensi della legge

104/'92, nell'ambito dello stesso mese. Ai sensi dell'art. 42 del D. Lgs. 151/'01, il criterio dell'alternanza può essere esteso anche ai genitori di soggetti disabili maggiorenni.

L'art. 42 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità (D. Lgs. n. 151/'01) disciplina sia il diritto alla fruizione dei permessi spettanti ai genitori, ai sensi dei commi 1,2 e 3 della legge 104/'92, che il congedo straordinario

della durata massima di due anni, di cui al comma 2, art. 4 della legge 53/2000 (vedi su [www.gildains.it](http://www.gildains.it) Scuola & Scuola scheda n. 478) esso, in particolare, all'ultimo capoverso stabilisce che i riposi, i permessi e i congedi, ivi previsti, spettano al genitore lavoratore anche quando l'altro genitore non ne abbia diritto, con la conseguenza che il genitore lavoratore ha diritto alle suddette agevolazioni, anche quando l'altro genitore non svolge attività lavorativa, prescindendo dalla minore o maggiore età del figlio portatore di handicap grave. Ai sensi dell'informativa INPDAP 25.10.2002 n. 22, il genitore lavoratore, nell'esercizio del diritto alla fruizione del congedo straordinario, di cui all'art. 80 comma 2 della legge 388/2000, non è obbligato a fornire alcuna documentazione comprovante l'impossibilità di prestare assistenza, da parte dell'altro genitore che non lavora. Tale diritto è esercitabile anche nell'ipotesi che siano presenti nella famiglia altri soggetti non lavoratori in grado di prestare assistenza al disabile. Ai sensi della suddetta circolare INPDAP e della circolare INPDAP n. 2 del 10.1.2002, il congedo non può essere fruito

contemporaneamente da entrambi i genitori, né è possibile, in base al dettato del comma 4 del citato art. 42, la fruizione contemporanea dell'astensione facoltativa da parte di un genitore e del congedo straordinario retribuito di 2 anni da parte dell'altro: è invece prevista la possibilità che uno dei genitori sia in congedo parentale (astensione facoltativa) e l'altro goda dei permessi della legge 104/'92, mentre resta ferma, per i suddetti benefici, l'impossibilità del cumulo da parte di uno stesso genitore.

#### **4. Assenze per assolvere alle funzioni di componente di seggio e/o per esercitare il diritto di voto in comune diverso rispetto a quello dove si presta servizio d' insegnamento**

**Riferimenti normativi:** art. 35 DPR 10.1.1957 n. 3; art. 11 legge 21.3.1990 n. 53; C.M. 8 maggio 1990, prot. n. 50556/10.0.235, (Pres. Cons. Ministri, Dip. Funzione Pubblica - Serv. Studi e Legislazione); CM n. 160 del 14.6.1990.

Il beneficio spetta ai componenti il seggio elettorale: presidente, scrutatore, segretario, ai rappresentanti di lista, nonché, in occasione del referendum popolare ai rappresentanti promotori del referendum.

I docenti con contratto a tempo indeterminato e determinato si assenteranno dal servizio per i giorni necessari (operazioni di voto e scrutinio) con l'intero trattamento economico, al rientro dovranno produrre l'attestazione dell'avvenuto assolvimento delle funzioni; inoltre per l'impegno in giorni festivi (la domenica o eventuale altro giorno festivo) è previsto, ai sensi dell'art. 35 del DPR 10.1.1957 n. 3, il riposo compensativo (art. 11 Legge 21.3.1990 n. 53). I docenti che fruiscono di un orario di servizio distribuito in cinque giorni settimanali, con l'esclusione della giornata del sabato, qualora sono impegnati in tale giornata, per assolvere le funzioni di componente di seggio elettorale, hanno titolo al recupero con altro giorno lavorativo che il dirigente scolastico determinerà in rapporto alle esigenze servizio (cfr. C.M. 14.6.1990 n. 160). Durante i giorni di assenza e di riposo, i docenti con contratto a tempo indeterminato e determinato possono essere sostituiti, qualora nei giorni in questione abbiano obblighi di servizio di insegnamento e non vi sia altro personale a disposizione, mediante l'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di supplenze brevi o temporanee. Di seguito riportiamo integralmente la CM n. 160 del 14.6.1990 e un modello di richiesta di permesso per i componenti il seggio elettorale.

\*\*\*\*\*

La concessione del permesso per recarsi a votare in comune diverso rispetto a quello dove il docente presta servizio, ai sensi dell'art. 118 del DPR 30.3.1967 n. 361, è previsto solo nell'ipotesi che il docente risulti trasferito di sede nell'approssimarsi delle elezioni il quale, an-

che se abbia provveduto nel prescritto termine di 20 giorni a chiedere il trasferimento di residenza, non abbia ottenuto in tempo l'iscrizione nelle liste elettorali della nuova sede di servizio. Qualora ricorra la suddetta circostanza, al docente con contratto a tempo indeterminato e determinato va riconosciuto non solo il permesso, entro i limiti di tempo stabiliti dal Ministero del Tesoro con Decreto 5.3.1992, così come di seguito riportato in tabella, ma anche il trattamento di missione. I limiti di tempo, comprensivi del viaggio di andata e di ritorno sono così determinati:

- 1 giorno per distanze da 350 a 700 chilometri
- 2 giorni per distanze oltre i 700 chilometri o per gli spostamenti dalle isole, esclusa la Sicilia, in altre località del territorio nazionale, compresa la Sicilia e viceversa

Il docente che non si trova nella situazione sopra descritta non può beneficiare del permesso elettorale, si ricorda che l'art. 10 della legge 22.1.1966, n. 1 ha da tempo soppresso la facoltà di mantenere l'iscrizione nelle liste elettorali del comune di provenienza, la citata legge prevede, nei confronti di chi non abbia chiesto il trasferimento della residenza anagrafica, la cancellazione dalle liste elettorali dal comune di provenienza e la sua iscrizione d'ufficio, nelle liste elettorali del Comune di nuova residenza anagrafica.

Il docente che non si trova nella situazione sopra descritta non può beneficiare del permesso elettorale, si ricorda che l'art. 10 della legge 22.1.1966, n. 1 ha da tempo soppresso la facoltà di mantenere l'iscrizione nelle liste elettorali del comune di provenienza, la citata legge prevede, nei confronti di chi non abbia chiesto il trasferimento della residenza anagrafica, la cancellazione dalle liste elettorali dal comune di provenienza e la sua iscrizione d'ufficio, nelle liste elettorali del Comune di nuova residenza anagrafica.

Giova qui ribadire che l'amministrazione scolastica non può imporre al docente l'obbligo di residenza nel comune sede della scuola di servizio, in quanto il trasferimento si configura come facoltà e non obbligo.

Il permesso elettorale per recarsi a votare può essere riconosciuto solo ai docenti con contratto a tempo indeterminato e determinato che dimostrino di aver ottemperato al trasferimento della residenza nella località sede di servizio nei termini previsti dall'art. 13 del DPR 30.5.1989, nota 6719 dell'1.12.1992 del Dipartimento della Funzione Pubblica; in tutti gli altri casi i docenti che volessero partecipare alla consultazione elettorale dovranno avvalersi dei permessi di cui agli artt. 15 comma 2 (retribuiti per docenti con contratto a tempo indeterminato) e 19 comma 7 (non retribuiti per i docenti con contratto a tempo determinato) del CCNL 24.7.2003.

## Appendice 3

### PERMESSI

**Riferimenti normativi: artt. 15 e 19 del CCNL 24.7.2003.**

**1. Permessi per motivi personali o familiari: 3gg in un anno scolastico**, sono attribuiti (non più concessi come prevedeva il contratto del 1995 all' art. 21 comma 1) a domanda del docente con contratto di lavoro a tempo indeterminato e documentati anche mediante autocertificazione.

Per gli stessi motivi e con le stesse modalità, vengono altresì fruiti 6gg di ferie durante i periodi di attività didattica, prescindendo dalla condizione, prevista dall'art. 13, comma 9 del CCNL 24.7.2003, "che non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi anche per l'eventuale corrispondenza

di compensi per ore eccedenti" (comma 2 art. 15 CCNL 24.7.2003). Per i suddetti permessi spetta l'intera retribuzione.

Ai docenti con contratto a tempo determinato ivi compresi il docente di religione con incarico annuale spettano fino ad un massimo di 6 giorni senza alcuna retribuzione (art. 19 comma 7 del CCNL 24.7.2003).

**2. Permessi per la partecipazione a concorsi ed esami: 8gg complessivi** per anno scolastico, ivi compreso quelli eventualmente richiesti per il viaggio, con intero trattamento economico per i docenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato (art. 15 comma 1 CCNL del 24.7.2003), per i docenti con contratto a tempo determinato (art. 19 comma 7 del CCNL 2003), nei limiti della durata del rapporto di lavoro, senza alcuna retribuzione. Per la fruizione del permesso occorre presentare istanza al dirigente scolastico della scuola di servizio con idonea documentazione anche autocertificata.

**3. Permessi per lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica e di affini di primo grado: 3 gg. per evento**, retribuiti sia per i docenti con contratto a tempo indeterminato (art. 15 comma 1 CCNL 2003), sia per i docenti con contratto a tempo determinato (art. 19, comma 9 del CCNL 2003). Per la fruizione del permesso occorre presentare istanza al dirigente scolastico della scuola di servizio con idonea documentazione anche autocertificata.

**4. Permessi per matrimonio : 15 gg. consecutivi** in occasione del matrimonio ( può trattarsi del primo o di altro matrimonio successivo allo scioglimento del primo) , sono retribuiti per intero sia per i docenti con contratto a tempo indeterminato (art. 15 comma 3 CCNL 2003) sia per i docenti con contratto a tempo determinato, in questo caso entro i limiti della durata del rapporto di lavoro (comma 12 art. 19 del CCNL 2003).

Nel periodo di permesso deve essere compreso anche il giorno della celebrazione del matrimonio, può essere fruito anche qualche giorno prima della data stabilita per la celebrazione del matrimonio ed una sola volta anche se il docente contrae in tempi diversi prima il matrimonio civile poi quello religioso.

Come si è accennato, il permesso spetta anche al docente che contrae seconde nozze (cfr. TAR Lazio 20.11.1995 n. 1760).

Per la fruizione del permesso, il docente deve presentare richiesta scritta al dirigente scolastico della scuola di servizio e successivamente produrre, a giustificazione, il certificato di matrimonio rilasciato dall'ufficiale di stato civile ovvero un'autocertificazione.

#### **5. Cumulabilità dei permessi retribuiti.**

Per i docenti con contratto a tempo determinato sono computati a tutti gli effetti i permessi per lutti e per matrimonio (comma 4 art. 15 e comma 13 art. 19 del CCNL del 4.7.2003).

## **6. Altri permessi retribuiti.**

I docenti hanno diritto inoltre, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, tali permessi sono stati trattati nel Vademecum dell'insegnante

quinta edizione del febbraio 2004, nella voce da me curata "Permessi, aspettative e congedi regolati da specifiche disposizioni contrattuali e di legge" pag. 252 e seguenti.

## **7. Permessi retribuiti per controlli prenatali.**

Le insegnanti gestanti con contratto a tempo indeterminato e determinato, ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151 e dell'art. 7 D. Lgs. 25.11.1996 n. 645, hanno diritto a permessi retribuiti con intero trattamento economico per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro; per la fruizione di tali permessi, occorre presentare apposita domanda e successivamente la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

## **8. Permessi brevi per particolari esigenze personali.**

### **Riferimenti normativi.**

Art. 16 commi 1,2,3,4,5 CCNL 24.7.2003 in precedenza art. 22 CCNL 4.8.1995.

Compatibilmente con l'esigenze di servizio, al docente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato, per particolari esigenze personali e a domanda (vedi schema di domanda), ai sensi dell'art. 16 comma 1 del CCNL del 24.7.2003 **sono attribuiti** (non più concessi come prevedeva il contratto del 1995 art. 22 comma 1), brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero individuale di servizio e, **comunque fino ad un massimo di due ore**, i suddetti permessi brevi si riferiscono ad unità minime che siano orarie di lezione.

Il limite complessivo dei permessi fruibili in un anno scolastico corrisponde all'orario settimanale d'insegnamento.

L'insegnante di scuola secondaria con 18 ore settimanali di lezione potrà quindi beneficiare di complessive 18 ore di permesso in un anno scolastico, l'insegnante di scuola dell'infanzia di 25 ore e l'insegnante di scuola primaria di 24 ore (art. 16 comma 2).

Entro i due mesi lavorativi successivi a quello di fruizione del permesso, il docente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio (art. 16 comma 3).

Il recupero avverrà in una o più soluzioni, prioritariamente con riferimento alle supplenze o allo svolgimento di interventi didattici integrativi, **con precedenza nella classe dove avrebbe dovuto prestare servizio il docente in permesso** (art. 16 comma 3).

Nei casi in cui non sia possibile il recupero per fatto imputabile al docente si provvede a trattenere

una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente stesso per il numero di ore non recuperate. (art. 16 comma 4).

L'attribuzione dei permessi brevi è subordinata alla sostituzione con personale docente in servizio.

(art. 16 comma 5).

I motivi per i quali possono essere richiesti i permessi brevi non sono specificati dal contratto di lavoro, quindi tutti i motivi possono essere considerati validi, la norma prevede che siano "particolari motivi" cioè motivi sia di carattere personali che familiari che non è possibile curare al di fuori dell'orario di lavoro e tali da giustificare l'assenza durante l'orario di servizio. Nei motivi possono anche rientrare le assenze per visite mediche, prestazioni specialistiche ed accertamenti diagnostici a meno che il docente non voglia avvalersi dell'assenza per motivi di malattia per l'intera giornata.

## **9. Permesso retribuito per donatori di sangue.**

Il quantitativo di sangue donato non deve essere inferiore a 250 grammi. Spetta **un giorno** con intero trattamento economico (Legge 13.7.1967 n. 584, D.M. del Ministero del Lavoro 8.4.1968, C.M. 18.4.1977 n. 115, Legge 4.5.1990 n. 107, Legge 8.3.2000 n. 53).

In tale giorno i docenti devono considerarsi in servizio a tutti gli effetti e quindi anche ai fini della prova o dell'anno di formazione, la giornata di riposo è computata in 24 ore a partire dal momento in cui il docente si è assentato dal lavoro per il prelievo del sangue.

Il prelievo deve risultare effettuato presso un centro di raccolta fissa o mobile, ovvero presso un centro trasfusionale ovvero presso un centro di produzione di emoderivati regolarmente autorizzati

dal ministero della sanità.

I docenti al rientro dovranno produrre apposita attestazione rilasciata dal medico che ha effettuato il prelievo contenente il giorno e l'ora del prelievo stesso nonché il quantitativo di grammi di sangue prelevato.

## Appendice 4

### CONGEDI

#### Congedo per malattia del figlio.

Il diritto spetta ad entrambi i genitori, alternativamente, con esclusione quindi della possibilità di fruirla contemporaneamente: infatti, per la fruizione del congedo occorre una dichiarazione congiunta dei genitori o anche due dichiarazioni distinte, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28.12.2000 n. 445, ad attestare che l'altro genitore non è in congedo dal lavoro per lo stesso motivo. Il congedo spetta al genitore richiedente, anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. Fino a

tre anni di età, spetta per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio, non ci sono limiti di durata al congedo, la malattia non deve necessariamente essere nella fase acuta né essere grave.

Per il bambino di età da 3 a 8 anni, spetta, per ciascun genitore alternativamente, fino a 5 giorni lavorativi all'anno per ogni anno di età del bambino.

Il genitore non può usufruire, oltre ai giorni annui che gli spettano per la malattia del bambino, anche di quelli dell'altro genitore, in presenza di rinuncia.

Se due gemelli si ammalano contemporaneamente, entrambi i genitori lavoratori dipendenti possono chiedere il congedo, dichiarando singolarmente come motivo la malattia dell'uno e la malattia dell'altro.

Per fruire dei congedi, il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato comprovante la malattia del bambino.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero, debitamente documentato, costituisce causa di interruzione del periodo di ferie in godimento del genitore

L'art. 11 comma 5 CCNL del 24.7.2003 prevede, entro i tre anni di vita del bambino, la retribuzione intera di 30 giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, fruibili anche frazionatamente e utili alle ferie. Essi comprendono anche i periodi di ferie che cadano in tali giorni, salvo ritorno al lavoro. Per i giorni retribuiti al 100% non si riduce la tredicesima mensilità (C.M. 27.2.1981, con nota IGOP 9.2.81 n. 165592). I periodi di congedo per malattia del figlio non retribuiti sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità, alle festività soppresse e al periodo di prova. Per i periodi di congedo per malattia del figlio, ai fini pensionistici è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Nessuna retribuzione compete, invece, durante i 5 giorni di assenza cui si ha diritto dal terzo all'ottavo anno di vita del bambino. Successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, è dovuta la copertura contributiva.

E' bene precisare che il congedo per malattia del figlio di età inferiore a otto anni è dovuto, e pertanto non può essere né rinviata né negata da parte del Dirigente Scolastico. L'INPDAP, con circolare n. 24 del 29 maggio 2000, aveva già chiarito che il genitore che si assenta per assistere il figlio malato non è tenuto ad essere reperibile nelle fasce orarie (10-12 e 17-19), che riguardano esclusivamente il controllo della malattia del lavoratore.

Tale interpretazione è stata successivamente avallata in via ufficiale dal Dipartimento della Funzione Pubblica che, con circolare 14 del 16 marzo 2000, ha confermato pienamente il citato indirizzo.

Il successivo D.L.vo 151/2001-T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità

e paternità a norma dell'art. 15 della L. 53/2000", all'art. 47, comma 5, ha espressamente previsto che " Ai congedi di cui al presente articolo (malattia del bambino) non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore". Pertanto è vietato dalla norma procede-

re a visita fiscale nei confronti del bambino qualora il genitore si assenti per malattia dello stesso.

**Sarà bene ribadire che il genitore che si assenta per malattia del figlio non è tenuto ad essere reperibile nelle fasce orarie che riguardano esclusivamente il controllo della malattia del docente.**

In caso di parto gemellare o plurimo, i congedi per malattia del bambino si riferiscono a ciascun bambino di età non superiore ai tre anni .

## **2. Congedo biennale per gravi motivi familiari.**

L'art. 2 del regolamento D.M. n. 278 del 21.7.2000, pubblicato sulla G.U. 238 dell'11.10.2000, in applicazione dell'art. 4, comma 2 della legge 53/2000, consente a tutti i dipendenti, quindi sia ai docenti con contratto a tempo indeterminato sia a quelli con contratto a tempo determinato, di beneficiare di un periodo di congedo per gravi motivi familiari della durata massima di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Per i docenti con contratto a tempo determinato il congedo, fruibile nell'ambito della durata della nomina, dà solo diritto alla conservazione del posto ma non è valido per la maturazione del punteggio.

Questo tipo di congedo, a differenza dei permessi retribuiti, non è retribuito, interrompe l'anzianità di servizio, non è coperto da contribuzione, neanche figurativa.

**Al dipendente, durante il congedo, è fatto divieto di svolgere altra attività lavorativa.**

Il congedo può essere fruito continuativamente o frazionatamente, si computa secondo il calendario

civile, comprendendo nel periodo di congedo, i giorni festivi o non lavorativi; le frazioni inferiori a un mese si sommano tra loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

Il dirigente scolastico si deve esprimere sulla concessione o sul diniego entro 10 giorni dalla richiesta, in caso di diniego il docente nei successivi 20 giorni può richiedere il riesame della domanda.

Il dirigente scolastico con provvedimento adeguatamente motivato e nel caso in cui le proprie esigenze organizzative non gli consentono la sostituzione può:

- negare la concessione del congedo;
- rinviarne la fruizione;
- accogliere parzialmente la richiesta.

Nel caso il congedo venga richiesto dal personale con contratto a tempo determinato, l'amministrazione può rifiutare la concessione nei seguenti casi:

- il rapporto di lavoro sia stato instaurato per la sostituzione di altro dipendente per lo stesso congedo;
- vi sia incompatibilità con la durata del rapporto di lavoro in relazione al periodo di congedo richiesto.

### **Soggetti per i quali è possibile beneficiare del congedo.**

Lo stesso dipendente, per ragioni personali, con esclusione della malattia, il coniuge, i figli legittimi

o legittimati o naturali o adottivi, e in loro mancanza, i discendenti prossimi anche naturali, i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi, anche naturali, adottanti, i generi e le nuore, il suocero e la suocera, i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali, parenti ed affini entro il terzo grado dei portatori di handicap anche non conviventi.

### **Motivi per i quali può essere chiesto il congedo.**

- Necessità familiari derivanti da decesso di una delle persone predette;
- cura ed assistenza delle persone suddette che comportano un particolare impegno del dipendente e della propria famiglia;



- grave disagio personale del dipendente con esclusione della malattia;
- una delle seguenti patologie che interessano le persone sopra indicate:
  1. **patologie acute e croniche** che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, neoplasica, infettiva, desmetabolica, post traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  2. **patologie acute o croniche** che richiedano assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali,
  3. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  4. **patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva** aventi le caratteristiche di cui ai punti 1), 2), 3) per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la podestà.

**3. I congedi parentali, per nascita di figli prima dell'instaurarsi del rapporto di lavoro (astensione obbligatoria e facoltativa), utili a pensione con i relativi modelli di domanda.**

Ai sensi degli artt. 25 comma 2 e 35 comma 5 del decreto legislativo 26.3.2001 n. 151, i periodi corrispondenti all'astensione obbligatoria (cinque mesi) e facoltativa (sei mesi) per maternità, **in assenza di rapporto di lavoro**, possono essere riconosciuti ai fini del raggiungimento della contribuzione utile per la pensione.

**In pratica il riconoscimento dei periodi di astensione obbligatoria e facoltativa, ai fini del diritto a pensione e per la determinazione della misura del trattamento pensionistico, ai**

**sensi del citato decreto legislativo 151/2001, può avvenire anche se la nascita del figlio o dei figli è avvenuta allorché la madre era disoccupata.**

Le lavoratrici hanno la possibilità di esercitare il diritto previsto dal decreto legislativo 151/2001, presentando un'apposita istanza (di seguito si propone una modulistica), per il tramite della scuola di servizio, alla sede territoriale Inpdap competente. **E' bene conservare copia delle richieste con gli estremi di data e protocollo della scuola.**

• **Astensione obbligatoria** ( art. 25, comma 2 decreto legislativo 26.3.2001 n. 151).

All'atto della domanda, **la lavoratrice deve poter far valere almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro.**

I periodi corrispondenti ai congedi per i quali può essere concesso il riconoscimento sono quelli previsti dall'art. 16 del decreto legislativo 151/2001, prima disciplinati dalla legge 30.12.1971 n. 1204 art. 4, commi 1 e 4 e di seguito elencati:

1. i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto dall'art. 20 del decreto legislativo 151/2001 sulla flessibilità del congedo di maternità;
2. allorché il parto avviene oltre la data presunta, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data reale del parto;
3. i tre mesi dopo il parto;

4. i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto alla data presunta, tali giorni sono aggiunti al periodo di maternità dopo il parto.

5. In aggiunta ai periodi di cui ai punti da 1 a 5, sono da considerare i periodi di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 151/2001, nei quali la lavoratrice madre può essere interdetta dal lavoro in caso di gravi complicanze della gestazione o di preesistenti forme morbose accertate direttamente dal ministero del Lavoro direttamente o avvalendosi del servizio sanitario nazionale. In questo caso, la lavoratrice deve presentare, in allegato alla domanda di riconoscimento ai fini del raggiungimento della contribuzione utile per la pensione, la documentazione relativa all'interdizione dal lavoro *a cui difficilmente ha fatto ricorso in quanto all'epoca non svolgeva alcuna attività lavorativa.*

• **Astensione facoltativa (art. 35, comma 5 decreto legislativo 26.3.2001 n. 151).**

E' possibile il riscatto **nella misura massima di 5 anni** dei periodi di astensione facoltativa (ora congedo parentale) in assenza di rapporto di lavoro; all'atto della domanda, **la lavoratrice deve poter far valere almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro.**

**Il riscatto, richiesto per il riconoscimento di periodi di astensione facoltativa in assenza di rapporto di lavoro, è con onere a carico della richiedente; trattandosi quindi di riscatto a titolo oneroso è bene che la lavoratrice interessata valuti attentamente l'opportunità della richiesta in quanto l'onere potrebbe essere superiore ai vantaggi pensionistici che ne deriverebbero.**

#### **Congedo per maternità (astensione obbligatoria)**

Va richiesto prima dell'inizio della fruizione, producendo comunicazione scritta indirizzata al dirigente scolastico e allegando il certificato medico rilasciato dall'ufficiale sanitario o da un medico di fiducia, dal quale risulti, oltre al mese di gestazione e alla data della visita, **anche la data presunta del parto, la cui indicazione è obbligatoria ai sensi dell'art. 11 della Legge n. 53/2000.**

Entro i 30 giorni successivi al parto, bisogna presentare il certificato di nascita del figlio ovvero dichiarazione sostitutiva resa ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28.12.2000, n. 445.

**Per le comunicazioni ai dirigenti scolastici si veda la modulistica proposta.**

**L'astensione obbligatoria abbraccia complessivamente un periodo di cinque mesi, distribuito con le seguenti modalità alternative:**

**1) 2 mesi prima della data presunta del parto e 3 mesi dopo il parto (art. 16 D. Lgs. 26.3.2001, n. 151; art. 4, commi 1 e 4 Legge 30.12.1971, n. 1204);**

**2) 1 mese prima della data presunta del parto e 4 mesi dopo il parto (art. 20 D. Lgs. 26.3.2001, n. 151; art. 4/bis Legge 30.12.1971, n. 1204; art. 12, comma 2, Legge 8.3.2000, n. 53): ma, per usufruire di questa opzione, è necessario il parere favorevole del medico specialista della ASL.**

La docente che intenda esercitare la seconda opzione deve presentare apposita richiesta scritta al dirigente scolastico, allegando tutte le certificazioni previste dalla circolare del ministero del Lavoro n. 43 del 7.7.2000, che attestano: l'assenza di patologie che comportino un rischio per la madre e il nascituro, l'assenza di un provvedimento di interdizione anticipata o il venire meno delle cause che hanno portato ad un precedente intervento di interdizione anticipata, l'assenza di rischi alla salute in considerazione delle mansioni, dell'ambiente di lavoro, dell'orario di lavoro, l'assenza di controindicazioni sia per la madre che per il nascituro circa le modalità di raggiungimento della scuola di servizio.

L'attestazione è a cura del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Se il parto avviene dopo la data presunta, il primo periodo di astensione obbligatoria avrà una durata superiore ai due mesi.

In caso invece di parto avvenuto in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti prima del parto vanno aggiunti ai tre mesi spettanti dopo il parto, fino al raggiungimento dei complessivi 5 mesi.

In caso di parto prematuro alla docente spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria.

Qualora il figlio prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto non fruito, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta viene accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica, dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentono il rientro al lavoro.

Alla docente rientrata a scuola spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 39 del decreto legislativo 26.3.2001, n. 151, all'art. 10 Legge 30.12.1971, n. 1204 e all'art. 12 comma 3 CCNL 27.4.2003.

L'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione è considerata come parto: pertanto, alla lavoratrice spetta un congedo di tre mesi; l'interruzione antecedente al 180° giorno dall'inizio della gestazione è considerata a tutti

gli effetti come malattia: pertanto, la durata dell'assenza è legata alla "prognosi" del medico curante.

In caso di parto gemellare o plurimo i periodi di astensione obbligatoria non si raddoppiano.

In caso di parti successivi a distanza di un anno spettano due distinti periodi di astensione obbligatoria in relazione a ciascun parto.

I docenti con contratto sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato in costanza di rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 12 comma 3 del CCNL del 24.7.2003, nei periodi di astensione obbligatoria hanno diritto all'intera retribuzione fissa mensile, nonché alle quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono nei casi di malattie superiori a 15 giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, secondo

la disciplina di cui all'art. 7, comma 8 del CCNL 24.7.2003.

Se l'astensione obbligatoria coincide in tutto o in parte con il periodo estivo, la docente conserva il diritto di prendere le ferie durante la sospensione delle lezioni nell'anno scolastico successivo.

Ai fini del periodo di prova o di formazione *sono validi solo i primi 30 giorni*; se l'astensione obbligatoria causa il rinvio del periodo di prova o del superamento dell'anno di formazione, la conferma in ruolo sarà poi disposta con effetto retroattivo.

La docente con contratto a tempo determinato supplente annuale ( al 31.8 o al 30.6) o la supplente temporanea con nomina del dirigente scolastico, che al momento della stipula del contratto già si trova in astensione obbligatoria; a seguito dell'accettazione della nomina, ha diritto

al trattamento giuridico ed economico per l'intera durata del rapporto di lavoro; il trattamento giuridico ed economico delle supplenti, impossibilitate a perfezionare il rapporto di lavoro con l'assunzione in servizio, è ora regolato dall'art. 12 del CCNL 24.7.2003 e dall'art. 56 del TU n.

151/2001 così come modificato ed integrato dal DL vo n. 115/2003, in merito si tenga conto di quanto indicato nella sequenza contrattuale relativa all'art. 142 comma 4 del CCNL 24.7.2003.

Alla supplente in astensione obbligatoria, entro i limiti della durata del contratto di lavoro a tempo determinato, è quindi garantito il diritto alla conservazione del posto e ad occuparlo appena sarà possibile riprendere servizio. Per perfezionare il rapporto di lavoro è necessaria una semplice accettazione, non è richiesta più l'effettiva assunzione del servizio.

A nostro avviso alla supplente in astensione obbligatoria ha diritto alla conservazione del posto per tutta la durata dell'assenza del titolare, comprese le possibili proroghe e non solamente per il primo rapporto di lavoro.

Alla supplente lavoratrice madre, che incorra nella risoluzione del contratto a tempo determinato, per scadenza del termine della supplenza, durante il periodo di astensione obbligatoria per gravidanza, spetta l'indennità di maternità pari all'80% dello stipendio per tutto il periodo di astensione obbligatoria. Tale indennità spetta altresì nel caso non siano trascorsi più di 60 (sessanta) giorni tra la fine della precedente supplenza e l'inizio dell'astensione obbligatoria, sia nel caso ci stata la presa di servizio sia, alla luce della nuova normativa, ci sia stata una semplice accettazione della supplenza. L'indennità di maternità all'80% spetta anche in caso di interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicanze della gestazione, se la supplente, trovandosi momentaneamente disoccupata, presenta entro 60 giorni dalla fine della supplenza la certificazione rilasciata dall'ispettorato del lavoro ( CM n. 61 del 4.3.1988).

**Congedo paternità (astensione obbligatoria).** In caso di morte o grave infermità della madre ovvero di abbandono del bambino nonché di suo affidamento esclusivo, il docente padre ha diritto ad astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio o per la parte residuale che sarebbe spettata alla lavoratrice madre, producendo la relativa certificazione. Nel caso di abbandono, va altresì presentata apposita dichiarazione resa ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28.12.2000, n. 445. Ai sensi dell'art. 12 del CCNL del 24.7.2003, in tale periodo al docente, con contratto a tempo indeterminato o determinato, spetta l'intera retribuzione.

### **Congedo parentale ex astensione facoltativa.**

**Per ciascun bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto ad astenersi dal lavoro, ma i congedi parentali di entrambi i genitori non possono, di**

**norma, eccedere il limite complessivo di dieci mesi, che è elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.**

**Nell'ambito dei predetti limiti, il diritto di astenersi dal lavoro compete:**

**1) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo per maternità (ex astensione obbligatoria), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;**

**2) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette, come si è visto, nel caso che il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;**

**3) all'unico genitore rimasto (per morte o abbandono dell'altro genitore o affidamento),**

**per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.**

La nuova disciplina è applicabile, in relazione ai figli nati prima del 28 marzo 2000 (data di entrata

in vigore della legge n. 53/2000), anche alle lavoratrici madri che hanno usufruito solo in parte dell'astensione facoltativa prevista dalla previgente disciplina; queste ultime potranno, ora, fruire del periodo residuo a condizione che il minore non abbia compiuto gli otto anni di età al momento della fruizione del beneficio. Qualora la madre abbia già fruito dell'astensione facoltativa di 6 mesi ai sensi della precedente disciplina, il diritto al prolungamento della stessa, fino agli otto anni di età del bambino, può essere esercitato solo dal padre.

E' evidente che, poiché il periodo complessivo fruito da entrambi i genitori non può eccedere dieci mesi, soltanto uno dei due potrà fruire del tetto massimo di sei mesi. Nel caso, poi, che, fruendo il padre di tre mesi continuativi, il limite complessivo si porti a undici mesi, il padre potrà fruire nel complesso di sette mesi solo se la madre non ha già fruito dei suoi sei mesi: in tal caso, il padre potrà fruire solo di cinque mesi complessivi.

Molto importante è sottolineare la possibilità che la norma consente ai due genitori di chiedere anche contemporaneamente il congedo. Non solo, ma è anche possibile che il padre utilizzi il congedo e la madre riposi per allattamento (l'inverso non è previsto).

Il genitore ha diritto al congedo anche se il figlio non è convivente. Circa il computo dei mesi, se il periodo viene utilizzato in forma continuativa, si conteggeranno i mesi sul calendario, come per l'astensione obbligatoria; se invece si utilizzerà tale periodo in forma frazionata, allora il conteggio sarà fatto per giorni, cioè per i 180 gg. corrispondenti a sei mesi. Ai sensi del comma 4 dell'art. 32 del decreto legislativo 26.3.2001 n. 151, il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Il congedo parentale spetta di diritto: è sufficiente che la docente lo richieda, senza fornire particolari motivazioni o produrre alcuna documentazione, se non il certificato di nascita del figlio.

La comunicazione di astensione dal lavoro (vedi modello), ai sensi dell'art. 12 comma 7 CCNL 24.7.2003, va prodotta almeno 15 giorni prima dell'inizio della fruizione, anche nei casi di proroga.

In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto del predetto termine, la comunicazione, ai sensi del comma 8 dell'art. 10 del citato contratto, può essere presentata entro le 48 ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

La comunicazione, indirizzata al dirigente scolastico, può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento, purché sia assicurato il rispetto del termine minimo di 15 giorni.

Fino al terzo anno di vita del bambino (compreso il giorno del compleanno) per i genitori naturali, fino al sesto per i genitori adottivi o affidatari, entro i tre anni successivi all'ingresso in famiglia per i genitori adottivi o affidatari di bambini adottati tra i sei e i dodici anni, è prevista la retribuzione al 30% per un massimo complessivo di sei mesi per entrambi i genitori. Ai sensi dell'art. 10 comma 5 CCNL 24.7.2003, ai docenti con contratto a tempo indeterminato e determinato spettano 30 giorni a stipendio intero a favore di ciascun genitore (dal primo all'ottavo anno di vita del bambino). Dal punto di vista pensionistico, è prevista la valutazione automatica di tali periodi. Ai fini del TFR, nell'ipotesi di astensione facoltativa a retribuzione ri-

dotta, si ha diritto al versamento dei contributi rapportati allo stipendio virtuale intero; non sono valutabili i periodi senza retribuzione.

Dai 3 agli 8 anni, è dovuta 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. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti per l'integrazione al minimo.

I congedi parentali (astensione facoltativa) si riferiscono a ciascun figlio; quindi, due bambini comportano due periodi di astensione facoltativa (ciascuno di 10 mesi nei primi otto anni di vita del bambino, cumulativi tra madre e padre). Allo stesso modo, anche i congedi per malattia del bambino si riferiscono a ciascun bambino di età non superiore ai tre anni (cfr. art. 47 D. Lgs. n. 151/2001).

## Appendice 5

### FERIE

**Riferimenti normativi:** art. 19 CCNL del 24.7.2003.

Al personale docente assunto con contratto a tempo determinato, al personale di cui all'art. 3, comma 6, del DPR n. 399 del 1988 e al personale non licenziabile di cui all'art. 43 e 44 della legge 20.5. 1982 n. 270, si applicano, nei limiti della durata del rapporto di lavoro, le disposizioni in materie di ferie, permessi ed assenze stabilite dal contratto del 24.7.2003 per il personale docente assunto con contratto a tempo indeterminato ( vedi sopra), con le seguenti precisazioni:

1. le ferie sono proporzionali al servizio prestato.
2. qualora la durata del rapporto sia tale da non consentire la fruizione delle ferie maturate, le stesse saranno liquidate al termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico.
3. la fruizione delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni nel corso dell'anno scolastico non è obbligatoria, pertanto per il supplente che, durante il rapporto di lavoro, non abbia chiesto di fruire delle ferie durante i periodi di sospensione delle lezioni, si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse al momento della cessazione del rapporto.