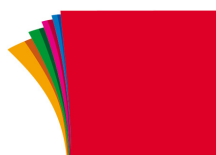




Sono **PRECARIO**... ma sto cercando di **SMETTERE**

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

anno scolastico 2014/2015



FLC CGIL

*federazione
lavoratori
della conoscenza*

La FLC CGIL e il personale precario della scuola

Con questo fascicolo mettiamo a tua disposizione alcune essenziali indicazioni per il tuo incarico a tempo determinato.

Il nostro intento è di informarti con chiarezza sui tuoi diritti, che per noi sono fondamentali, affinché non vengano messi in discussione: nelle pagine che seguono troverai un breve riassunto della normativa generale e anche un panorama dei diritti individuali che il contratto collettivo nazionale di lavoro della scuola statale ti assicura, come ad esempio ferie, malattia, permessi vari, ecc. ecc.

Le nostre sedi provinciali e territoriali sono a disposizione per una più qualificata e dettagliata consulenza.

Dobbiamo però segnalare che i tagli agli organici operati negli ultimi anni fanno ancora sentire i loro effetti, in particolare a danno del personale precario. Proprio per questo motivo abbiamo rilanciato la nostra richiesta di restituzione degli spezzoni fino a 6 ore ai precari, all'interno di una nostra proposta sul reclutamento che dimostra come sia possibile un allargamento della platea dei contratti a tempo determinato in un'ottica di progressiva stabilizzazione.

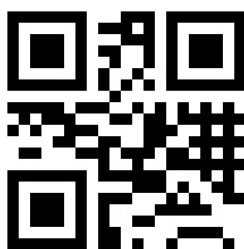
La mobilitazione degli ultimi anni ha permesso di raggiungere alcuni parziali risultati, ma anche il nuovo Governo non sembra concretamente intenzionato a invertire la rotta della politica di smantellamento della scuola pubblica: sarebbe necessario reinvestire risorse rilevanti e ripristinare i posti tagliati.

Noi della FLC CGIL siamo in campo, al fianco dei lavoratori precari, per opporci a queste manovre e continueremo a tenere viva la mobilitazione.

Per raggiungere risultati positivi contiamo anche su di te: il successo si può raggiungere con il contributo e la partecipazione di tutti.

Il nostro obiettivo è ambizioso e riguarda tutti: salvaguardare il lavoro e la qualità della scuola e garantirne il miglioramento.

Per maggiori dettagli visita il nostro sito



LE REGOLE PER LE SUPPLENZE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

DOCENTI

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

Graduatorie e modalità di convocazione

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

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

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

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

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

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

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

Durante il periodo occorrente per il completamento delle operazioni e, esclusivamente, prima della stipula dei relativi contratti (1° settembre):

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

Completamento di orario e cumulabilità di diversi rapporti di lavoro

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

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

classe di concorso sia con ore di altre classi di concorso ma con il limite massimo di tre sedi scolastiche in due comuni, tenendo presente il criterio della facile raggiungibilità. Il completamento d'orario può realizzarsi, alle condizioni predette, anche tra scuole statali e non statali.

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

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

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

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

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

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

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

Ulteriori indicazioni

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

PERSONALE ATA

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

Quanto al Regolamento (DM 430/2000) per le supplenze del personale ATA, siamo in attesa di una revisione del testo.

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

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

ADEMPIMENTI DEL PERSONALE CHE STIPULA UN CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

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

DIRITTI DEL PERSONALE SUPPLENTE

Il trattamento economico, i diritti e i doveri dei supplenti, o per essere più rigorosi, dei lavoratori con contratto a tempo determinato, sono regolati dal contratto nazionale di lavoro del comparto scuola statale (CCNL 2006/2009). Da quella data il contratto non è più stato rinnovato: anche questa è una delle nostre battaglie: chiediamo l'apertura delle trattative per garantire al più presto un rinnovo sia economico che giuridico.

Quasi tutti gli istituti contrattuali validi per il personale a tempo indeterminato (di ruolo) si applicano anche ai supplenti.

Qui proviamo a fornire un breve elenco dei diritti garantiti dal CCNL. Come si può vedere

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

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

FERIE

Artt. 13 e 19 CCNL 2006/2009

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

A) Fruizione personale docente

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

B) Fruizione personale ATA

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

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

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

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

Ne consegue che:

- i docenti (a prescindere se ne facciano richiesta o meno) possono avere la monetizzazione solo per i giorni risultanti dalla differenza tra le ferie complessivamente maturate e tutti i giorni di sospensione delle lezioni (vacanze natalizie e pasquali, altre interruzioni per ponti, etc..) compresi nel rapporto di lavoro, nonché i giorni di ferie (massimo 6) eventualmente fruiti durante l'a.s.

- gli ATA debbono fruire delle ferie nei periodi contrattualmente previsti (art. 13 e 19 CCNL) e secondo le modalità di turnazione previste nel piano delle attività;

- il personale di ruolo che accetta contratti a tempo determinato (art. 59 CCNL): se docente vedere il punto sopra; se ATA in altro profilo dovrà fruire delle ferie, maturate nei due mesi restanti, nella scuola dove è titolare. In entrambi i casi dovrà finire le ferie maturate.

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

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

FESTIVITÀ Art. 14 CCNL 2006/2009

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

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

PERMESSI Art. 15 e 19 CCNL 2006/2009

- **6 giorni complessivi all'anno, non retribuiti, per: motivi personali e familiari.** Il motivo personale o familiare deve *essere documentato, o autocertificato*
- **8 giorni complessivi all'anno, non retribuiti, per: partecipazione a concorsi ed esami**
- **3 giorni retribuiti per lutto *all'anno*** per: coniuge, convivente o componente la famiglia anagrafica e affini di 1° grado
- **15 giorni retribuiti per matrimonio** (nei limiti della nomina)
- **3 giorni retribuiti al mese** (anche consecutivi) per assistenza a parenti o affini di primo grado (anche di II grado in particolari situazioni) con handicap in situazione di gravità (art. 33 Legge 104/92). Non riducono ferie e tredicesima. I docenti devono utilizzarli possibilmente in giorni diversi della settimana.

PERMESSI PER FORMAZIONE Art. 64 CCNL 2006/2009

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

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

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

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

PERMESSI BREVI **Art. 16 e 19 CCNL 2006/2009**

Al personale a T.D. possono essere concessi permessi brevi fino alla metà dell'orario di servizio giornaliero (per i docenti max 2 ore) che dovranno essere recuperati, su richiesta della scuola, entro i due mesi successivi e, comunque, entro la scadenza della nomina. Il tetto massimo per anno scolastico è pari all'orario di servizio settimanale (36 ore ATA, 18, 24 o 25 per i docenti)

PERMESSI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI **ART. 4 L. 53/2000 e DM 21/7/2000 n. 278**

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

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

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

PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO (150 ORE) **Art. 3 DPR 395/98 – CM 120/2000 – art. 146 c.1, let. a) p.1 CCNL 2006/2009**

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

In particolare per la partecipazione a:

- corsi finalizzati al conseguimento di un titolo di studio di 1° e 2° grado o di un diploma di laurea o titolo equipollente
- corsi per il conseguimento di titoli di studio di qualifica professionale, di attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, compresi i corsi di specializzazione per l'insegnamento su posti di sostegno
- corsi per il conseguimento di titoli di studio in corsi universitari
- corsi per il conseguimento di altro titolo di studio di pari grado a quello già posseduto.

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

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

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

ASSENZE PER MALATTIA **Art. 17 e 19 CCNL 2006/2009**

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

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

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

ASSENZE PER MATERNITÀ E PATERNITÀ **DLgs 151 26/3/2001 e DLgs 23/4/2003 - art. 12 e 19 CCNL 2006/2009**

Astensione obbligatoria

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

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

Astensione anticipata (interdizione)

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

Congedo parentale nei primi 8 anni di vita del bambino

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

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

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

Retribuzione prevista nei casi di astensione facoltativa:

- i primi 30 giorni calcolati complessivamente per entrambi i genitori, sono retribuiti al 100%. Il rimanente periodo (5 mesi), fino a 6 mesi complessivi e fino a 3 anni di età del bambino al 30%. Il periodo eventualmente fruito oltre il 3° anno ed entro l'8°, non dà diritto ad alcuna retribuzione (salvo il primo mese al 100% come indicato nel Contratto nazionale e sancito dalla Cassazione. La questione è ancora controversa e si consiglia di approfondirla presso le nostre sedi locali). Fanno eccezione i redditi più bassi (il limite del reddito individuale deve essere inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione). In questo caso è mantenuto il trattamento al 30% anche oltre il 3° anno di età.
- oltre i 30 giorni retribuiti per intero, i periodi di astensione riducono, in proporzione, le ferie e la tredicesima.

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

Chi intende godere di questo diritto ha l'obbligo di farne richiesta con un preavviso di 15 giorni, salvo particolari e comprovate situazioni. In questi casi è sufficiente presentare domanda 48 ore prima.

Congedo in caso di malattia del bambino

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

Riposi giornalieri (ex allattamento)

Entro il primo anno di vita (o di effettivo ingresso in famiglia nel caso di adozione o affidamento) del bambino spetta ai genitori una riduzione di orario per allattamento. Naturalmente beneficiaria è soprattutto la madre, tuttavia la legge consente che anche il padre ne fruisca, ad esempio, quando la madre non sia lavoratrice dipendente, o quando sia malata o deceduta o semplicemente non se ne avvalga come lavoratrice dipendente. Il padre non se ne può avvalere nel caso in cui la madre non lavori affatto o sia casalinga (circ. Inpdap n. 24 del 29/5/2000 punto 6.1.2). Le riduzioni di orario sono di 2 ore al giorno se l'orario di lavoro è di 6 ore e oltre; di 1 ora al giorno se il tempo di lavoro quotidiano è inferiore a 6 ore. In caso di parti plurimi la riduzione di orario è raddoppiata e c'è la possibilità che le ore aggiuntive siano attribuite al padre in modo autonomo dalla madre. Queste riduzioni di orario, dette anche riposi, sono retribuite al 100%.

ASPETTATIVA PER MOTIVI FAMILIARI O PERSONALI E DI STUDIO Art. 18 e 19 CCNL 2006/2009

L'aspettativa per motivi di famiglia, prevista dall'Art. 69 e 70 del Dpr 3/57, è stata estesa anche per motivi personali, di studio e di ricerca, tra i quali rientrano tutti i miglioramenti della preparazione professionale del lavoratore, anche (e non solo) in relazione all'attività scolastica (CM 301/96). Ne ha diritto anche il personale docente, educativo e ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche, nonché quello ad esso equiparato.

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

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

ALTRI PERMESSI RETRIBUITI E ASPETTATIVE PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

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

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

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

INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE ASPI E MINI ASPI

Dal 2012, per disposizioni della "riforma Fornero" esistono due forme di indennità di disoccupazione: l'ASpi (Assicurazione sociale per l'Impiego), che ha sostituito la precedente indennità di disoccupazione a requisiti ordinari; la Mini Aspi, che ha invece preso il posto dell'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti.

ASpi

Termini di presentazione della domanda:

La domanda va presentata esclusivamente per via telematica entro 2 mesi dalla data a partire dalla quale spetta il trattamento. Il trattamento spetta a partire dall'8° giorno successivo alla data di scadenza del contratto: ciò significa che la domanda va presentata entro e non oltre i 2 mesi e otto giorni dalla data di scadenza del contratto. NB: è bene però presentarla subito, poiché l'indennità decorre:

- dall'8° giorno dal licenziamento, se la domanda è stata presentata entro l'8° giorno
- dal giorno successivo alla presentazione della domanda negli altri casi

Requisiti per l'ASpi:

Essere in stato di disoccupazione involontaria; avere almeno una settimana di contributi versati o dovuti che risalgono a 2 anni prima della data della cessazione dal lavoro; avere almeno un anno di contribuzione (52 contributi settimanali anche non consecutivi o 12 mensili, ovvero un corrispondente periodo di attività soggetta all'obbligo dell'assicurazione per la disoccupazione) nei 24 mesi precedenti la data di cessazione dal lavoro.

L'ASpi viene corrisposta ogni mese e la sua durata è collegata all'età anagrafica del lavoratore. La legge ha previsto una fase transitoria per passare gradualmente dal vecchio al nuovo regime: per questo motivo negli anni 2013-2015 sono previste durate diverse dell'indennità. Nel 2014 è previsto che sia concessa per un periodo massimo di 8 mesi; 12 mesi per chi ha tra 50 e 55 anni; 14 mesi per chi ha 55 anni o oltre. Dal 2015, invece, l'ASpi sarà riconosciuta per un periodo di 10 mesi; 12 mesi per chi ha tra 50 e 55 anni; 16 mesi per chi ha 55 anni o oltre.

Mini ASpi

Termini di presentazione della domanda:

Le modalità e i tempi di presentazione della domanda per la Mini ASpi sono le stesse previste per l'ASpi.

Requisiti per la Mini ASpi:

Essere in stato di disoccupazione involontaria; avere almeno 13 settimane di contribuzione nei 12 mesi precedenti la scadenza del contratto. Per la Mini ASpi non è richiesto il requisito dell'anzianità assicurativa. La Mini ASpi viene corrisposta ogni mese per un numero di settimane pari alla metà di quelle di contribuzione nei dodici mesi precedenti la scadenza del contratto.

Per maggiori informazioni è possibile consultare la scheda su Aspi, Mini Aspi e Una Tantum disponibile sul sito della FLC CGIL (www.flcgil.it/@3904819).

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

IL SINDACATO NELLA TUA SCUOLA

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

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

Grazie al nostro impegno contro il tentativo di impedire il rinnovo delle RSU, a marzo 2012 si sono finalmente tenute le elezioni e la FLC si è riconfermata primo sindacato con un significativo incremento percentuale.

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



LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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

Poiché si tratta di una materia molto complessa diamo solamente alcune indicazioni di massima. Nel comparto Scuola è stato istituito un fondo pensionistico negoziale (fondo ESPERO).

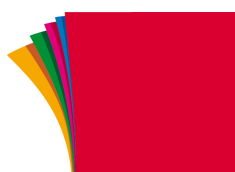
Consigliamo quindi di rivolgersi ai nostri uffici territoriali per verificare le condizioni e le opportunità dell'adesione ad ESPERO. È anche possibile acquisire informazioni collegandosi al sito internet: www.fondoespero.it sul quale è disponibile anche una procedura di simulazione.

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

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

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

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



FLC CGIL

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

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

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

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

DAI FORZA AL LAVORO ISCRIVITI ALLA FLC CGIL

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

Informazioni sull'iscrizione: www.flcgil.it/@3760379

Servizi agli iscritti: www.flcgil.it/@3838751