

COBAS

SCUOLA

FREQUENTLY

ASKED

QUESTIONS

INDICE DOMANDE E RISPOSTE

Domande che affrontano argomenti correlati sono raggruppati in un'unica voce!
Selezionando le voci, andate direttamente alla pagina dell'argomento!!

a) Domande per docenti e ATA

1) Accesso agli atti	pag. 4
2) Aspettative	pag. 4
3) Assemblea sindacale	pag. 7
4) Assenze	pag. 8
5) Congedi	pag. 12
6) Contributo volontario famiglie	pag. 19
7) Dimissioni	pag. 20
8) Ferie	pag. 20
9) Fondo Miglioramento Offerta Formativa	pag. 21
10) Formazione Sicurezza	pag. 22
11) Mobilità - Legge 104	pag. 23
12) Part-time	pag. 24
13) Permessi	pag. 26
14) Riserve posti L. 68/99	pag. 29
15) Surroga RSU	pag. 30
16) TFR supplenti	pag. 31
17) Uscita anticipata da lavoro per malore	pag. 31
18) Contributi pensioni anni pre-ruolo	pag. 33
19) Visita medico-collegiale	pag. 33

b) Domande per docenti

20) Adempimenti individuali	pag. 34
21) Allattamento e congedo parentale	pag. 34
22) Anno formazione e periodo di prova	pag. 35
23) Anno Sabbatico	pag. 35
24) Assegnazione provvisoria	pag. 35
25) Cambio ora e controllo classe	pag. 36
26) Esame di Stato e incompatibilità	pag. 36
27) Compresenza scuola primaria	pag. 37

28)	Docenti precari	pag. 37
29)	Coordinatori classe	pag. 39
30)	Art. 47 - CCNL 2009/21 Incarichi in altro ruolo	pag. 40
31)	Esame di stato e condizioni ostative	pag. 41
32)	Elezioni politiche e presenza a scuola	pag. 42
33)	Ferie precari al 30 giugno	pag. 42
34)	Formazione	pag. 43
35)	Consegna compiti genitori	pag. 45
36)	Competenze CI - orario	pag. 45
37)	Graduatoria interna	pag. 46
38)	Comunicazione immissione in ruolo	pag. 46
39)	Ore eccedenti	pag. 46
40)	Precari e CFU	pag. 47
41)	Proroga supplenza	pag. 48
42)	Recupero orario ridotto	pag. 49
43)	Sciopero	pag. 50
44)	Esame di Stato e punteggio	pag. 52
45)	Abbandono supplenza precari	pag. 52
46)	Precari e TFA	pag. 52
47)	Cattedra 20 ore	pag. 53
48)	Precari e completamento cattedra	pag. 54
49)	Compenso ore eccedenti	pag. 57
50)	Precari Naspi	pag. 57
51)	Ora alternativa	pag. 58
52)	Precari in part-time	pag. 58
53)	Riduzione ora 50 minuti	pag. 59
54)	Precari e valutazione servizi	pag. 59
55)	Nomina supplente	pag. 58
56)	Ricostruzione carriera	pag. 59
57)	Docente di ruolo e ore supplenze	pag. 63
58)	Variazione part-time	pag. 63
59)	Permessi visite specialistiche	pag. 64

c) Domande per ATA

60) <u>Permesso allattamento</u>	pag. 64
61) <u>Incarico centralinista</u>	pag. 64
62) <u>Assegnazione provvisoria</u>	pag. 65
63) <u>Assistenza pranzo studenti</u>	pag. 65
64) <u>Ricostruzione carriera</u>	pag. 65
65) <u>Compenso ore aggiuntive</u>	pag. 66
66) <u>Art.70 - altro incarico</u>	pag. 66
67) <u>Dottorato di ricerca</u>	pag. 66
68) <u>Ferie</u>	pag. 67
69) <u>Festività Santo Patrono</u>	pag. 70
70) <u>Flessibilità ingresso</u>	pag. 70
71) <u>Formazione</u>	pag. 71
72) <u>Graduatoria 24 mesi</u>	pag. 71
73) <u>Giorni permesso precari</u>	pag. 72
74) <u>Posizioni economiche</u>	pag. 72
75) <u>Continuità supplenza</u>	pag. 73
76) <u>Pulizia e assistenza bambini</u>	pag. 74
77) <u>Punteggio supplenza scuola paritaria</u>	pag. 74
78) <u>Scrutatore elezioni e riposo compensativo</u>	pag. 74
79) <u>Riduzione 35 ore</u>	pag. 75
80) <u>Straordinario e riposi compensativi</u>	pag. 75
81) <u>Recupero ritardi</u>	pag. 76
82) <u>Sciopero e servizi minimi essenziali</u>	pag. 76
83) <u>Permessi visite specialistiche</u>	pag. 77

NORME e RISPOSTE COMUNI (DOCENTI e ATA)

Accesso agli atti

Buongiorno, ho partecipato alla procedura concorsuale per l'accesso ai ruoli del personale docente della scuola secondaria di primo su posto comune, indetta con D.M. 26 ottobre 2023, n. 205 – D.D.G. n. 3059/2024. La votazione ricevuta nelle prove effettuate (scritta pratica e orale) non mi soddisfa. Cosa posso fare?

Puoi chiedere l'accesso agli atti all'Ambito Territoriale di competenza e alla Commissione giudicatrice ai sensi dell'art. 22 della Legge 241/1990 per **interesse diretto, concreto e attuale**.

Aspettativa per motivi familiari, personali e di studio (Docenti e ATA)

Sono una collaboratrice scolastica a T.I. dal 1° settembre 2021 e vorrei richiedere un'aspettativa non retribuita per motivi familiari. Quali sono le modalità? Le motivazioni possono essere autocertificate? La durata? Posso svolgere un'altra attività lavorativa?

La richiesta deve essere presentata al DS con un congruo anticipo prima della fruizione a meno che non ci siano motivi urgenti. Le motivazioni possono essere autocertificate. Il DS può accogliere o respingere la richiesta entro trenta giorni dalla presentazione.

In caso di mancato accoglimento della richiesta il DS deve emettere un provvedimento dettagliatamente motivato.

L'art. 18 comma 1 del CCNL Scuola 2007 recita: *L'aspettativa per motivi di famiglia o personali continua ad essere regolata dagli artt. 69 e 70 del T.U. approvato con D.P.R. n. 3 del 10 gennaio 1957 e dalle leggi speciali che a tale istituto si richiamano. L'aspettativa è erogata dal dirigente scolastico al personale docente ed ATA.*

L'aspettativa può essere richiesta per un anno intero o frazionata.

Se fruita per un anno intero il periodo non può essere superiore a un anno per la durata dell'attività lavorativa.

Se fruita per periodi frazionati non può superare due anni e mezzo nel quinquennio.

I periodi di aspettativa intervallati da periodi di servizio non superiori a sei mesi si sommano ai fini del raggiungimento del limite di un anno come se fossero continuativi.

L'aspettativa per motivi familiari o personali può essere richiesta anche dal personale a T.D. con contratto al 30 giugno o al 31 agosto.

Le regole per la fruizione dell'aspettativa non retribuita per motivi familiari, personali e di studio sono valide per tutto il personale scolastico (docenti e ata) assunto a T.I. e T.D.

Durante l'aspettativa per motivi familiari non puoi svolgere altra attività lavorativa.

È possibile prorogare una aspettativa per motivi di famiglia già in corso? Se sì, quali sono i tempi di preavviso? Grazie a chi mi risponde

L'art. 18 comma 1 recita: *L'aspettativa per motivi di famiglia o personali continua ad essere regolata dagli artt. 69 e 70 del T.U. approvato con D.P.R. n. 3 del 10 gennaio 1957 e dalle leggi speciali che a tale istituto si richiamano. L'aspettativa è erogata dal dirigente scolastico al personale docente ed ATA. L'aspettativa è erogata anche ai docenti di religione cattolica di cui all'art. 3, comma 6 e 7 del D.P.R. n. 399/1988, ed al personale di cui al comma 3 dell'art. 19 del presente CCNL, limitatamente alla durata dell'incarico. Se fruita senza soluzione di continuità, non può avere una durata superiore a 12 mesi.*

Se fruita per periodi spezzettati o frazionati non può superare in ogni caso, nell'arco temporale di un quinquennio, la durata massima di due anni e mezzo (30 mesi). Il quinquennio da prendere in

considerazione è quello che verrà a scadere nell'ultimo giorno del nuovo periodo di aspettativa richiesto.

I termini del preavviso non sono indicati, ma 15 giorni possono essere considerati congrui, il DS ha 30 giorni di tempo per rispondere.

Se mi trasferisco/faccio assegnazione posso poi continuare a richiederla altrove (sempre nell'arco dei 5 anni)?

L'aspettativa non è collegata alla scuola, non è che se cambia scuola poi si azzerà il conteggio, ma alla carriera del lavoratore.

Aspettativa per motivi di lavoro (Docenti e ATA)

Sono un'assistente amministrativa e ho vinto un concorso al MEF. Posso usufruire dell'aspettativa per svolgere un'altra attività lavorativa?

Sì, puoi usufruire dell'aspettativa per motivi di lavoro prevista dall'art. 18 comma 3 del CCNL/2007: *Il dipendente è inoltre collocato in aspettativa, a domanda, per un anno scolastico senza assegni per realizzare, l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova.*

Puoi usufruirne soltanto una volta nella tua vita lavorativa scolastica. Anche in caso di richiesta inferiore ad un anno scolastico non potrai usufruire di altri periodi.

Al termine del periodo di aspettativa (anche inferiore ad un anno) dovrai scegliere: rientrare a scuola o svolgere l'altro lavoro.

Posso chiedere altri periodi di aspettativa per svolgere altra attività lavorativa?

Sì, puoi fruire di altri periodi di aspettativa presso ai sensi dell'art. 23 bis del D. Lgs. 165/01 con le modifiche apportate dall'art. 4 comma 1 lettere a e b.

I dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli appartenenti alle carriere diplomatica e prefettizia e, limitatamente agli incarichi pubblici, i magistrati ordinari, amministrativi e contabili e gli avvocati e procuratori dello Stato sono collocati, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative, in aspettativa senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale, i quali provvedono al relativo trattamento previdenziale.

Per quanto tempo?

Per cinque anni rinnovabili una sola volta se l'attività lavorativa è svolta con soggetti diversi dalle amministrazioni pubbliche. Senza limiti di tempo se l'attività lavorativa è svolta presso amministrazioni pubbliche.

Abilitazione – congedo parentale – altra attività lavorativa

Qualcuno mi può aiutare? Soprattutto sul punto 1

Ho vinto il concorso per insegnare PNRR1. Ho un bambino di tre mesi e sono stata assegnata (a tempo determinato per ora) a una scuola a 50 km da casa, sempre nella provincia di Bologna. Non ho ancora l'abilitazione. Vorrei sapere:

se dovessi chiedere congedo parentale per quest'anno (visto che devo anche prendere l'abilitazione e il bambino è così piccolo), potrei comunque lavorare (da casa) con la cessione del diritto d'autore per una casa editrice? Inoltre: potrei avere un contratto con l'UNIBO come tutor? In quest'ultimo caso il compenso è di circa 1000 euro per tutto l'anno e l'impegno è minimo: 6 pomeriggi in tutto l'anno.

se prendo il congedo parentale posso contemporaneamente seguire il percorso abilitante?

potrei chiedere alla dirigente sia part-time sia congedo per quest'anno? Vorrei chiedere il part-time perché se dovessi riuscire ad abilitarmi entro dicembre potrei poi valutare di lavorare in part-time in modo da fare l'anno di prova questo stesso anno (è possibile, vero?).

Grazie Susanna

Se è in congedo non può svolgere un secondo lavoro, rischia di incorrere in incompatibilità comunque deve fare richiesta in ogni caso al Ds che valuterà se autorizzare o meno. Come previsto dal DPR del 1957 n 3 e dal dlgs 287/94. Se in congedo rischia di non abilitarsi. Ad oggi c'è vuoto normativo. Ma l'orientamento è negativo. L'astensione lavorativa per le casistiche di congedo previste dalla legge, non è di per sé incompatibile con l'iscrizione ai percorsi abilitanti, ma è doveroso ricordare che il percorso da 36 cfu di cui all'Allegato 5 del DPCM 4 agosto 23 (per i vincitori di concorso con i 24 cfu da DM 616/17), prevede lo svolgimento di un tirocinio diretto a scuola: questa attività è normativamente equiparata ad attività lavorativa, che non può essere svolta laddove ci si trovi in congedo, impedendo di fatto la conclusione del percorso da 36 cfu.

D: Sono in maternità e/o in congedo parentale ma vorrei iscrivermi al Percorso. Potrò svolgere il tirocinio?

R: I corsisti che svolgono attività di tirocinio (tirocinanti) sono considerati lavoratori a tutti gli effetti e per tutta la durata del tirocinio a prescindere dall'attività svolta, pertanto gli stessi sono tenuti ad astenersi nei seguenti periodi:

- a) congedo obbligatorio per maternità;
- b) interdizione anticipata/gravidanza a rischio;
- c) astensione facoltativa (ulteriori sei mesi, trascorso il periodo di congedo obbligatorio per maternità) e/o congedo parentale.

Aspettativa non retribuita per coniuge all'estero dipendente pubblico (Docenti e ATA)

Buonasera, sono una docente di scuola primaria di ruolo. Avrei bisogno di un'informazione. Ho intenzione di chiedere aspettativa non retribuita per seguire mio marito, militare in missione all'estero. Vorrei sapere qual è la procedura, per quanto tempo massimo posso chiedere aspettativa, se nel periodo di aspettativa posso lavorare in scuole private europee.

Grazie

L'aspettativa non retribuita per coniuge all'estero (impiego pubblico) è prevista dalla legge n. 26 dell'11/02/1980.

Legge n.26 dell'11 febbraio 1980 Art.1- L'impiegato dello Stato, il cui coniuge – dipendente civile o militare della pubblica amministrazione presti servizio all'estero, può chiedere di essere collocato in aspettativa qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione. Art. 2. – L'aspettativa, concessa sulla base dell'articolo 1 della presente legge, può avere una durata **corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata**. Essa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in

aspettativa. L'impiegato in aspettativa non ha diritto ad alcun assegno. Art. 3. – Il tempo trascorso in aspettativa concessa ai sensi dell'articolo 1 della presente legge non è computato ai fini della progressione di carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza. L'impiegato che cessa da tale posizione prende nel ruolo il posto di anzianità che gli spetta, dedotto il tempo passato in aspettativa. Art. 4. – Qualora l'aspettativa si protragga oltre un anno, l'amministrazione ha facoltà di utilizzare il posto corrispondente ai fini delle assunzioni. In tal caso, l'impiegato che cessa, dalla aspettativa occupa ove non vi siano vacanze disponibili – un posto in soprannumero da riassorbirsi al verificarsi della prima vacanza.

La richiesta deve essere presentata al Dirigente Scolastico.

Ai sensi dell'art. 2 non ci sono limiti di tempo.

Per tutta la durata dell'aspettativa sono in vigore le incompatibilità previste per altre attività lavorative (art. 60 del TU 3/1957, art. 508 del D.Lgs. 297/1994 e art. 53 del D.Lgs. 165/2001).

Aspettativa non retribuita per coniuge all'estero dipendente privato (Docenti e ATA)

Buongiorno, sono un'assistente amministrativa di ruolo. Mio marito ha ricevuto una proposta di lavoro presso un'azienda privata a Berlino. Posso usufruire di un'aspettativa non retribuita per seguirlo? A chi devo richiederla? Per quanto tempo? Posso svolgere altre attività lavorative all'estero?

La legge 333 del 25/06/1985 ha esteso il diritto della legge n. 26 dell'11/02/1980 anche al personale statale il cui coniuge, dipendente di un'azienda all'estero.

La richiesta deve essere presentata al Dirigente Scolastico.

Ai sensi dell'art. 2 della legge n. 26 dell'11/02/1980 non ci sono limiti di tempo.

Per tutta la durata dell'aspettativa sono in vigore le incompatibilità previste per altre attività lavorative (art. 60 del TU 3/1957, art. 508 del D.Lgs. 297/1994 e art. 53 del D.Lgs. 165/2001).

- Il docente che usufruisce dell'art. 33 commi 3, 5 e 6 della legge 104/1992;
- Il docente che usufruisce dell'art. 21 della legge 104/1992 con un grado d'invalidità superiore ai due terzi;
- Il docente coniuge o figlio di soggetto mutilato o invalido civile;
- La docente vittima di violenza indipendentemente dalle normali procedure di mobilità.

Assemblee sindacali (Docenti e ATA)

Sono una docente di scuola dell'infanzia. Quante ore di assemblea sindacale posso fruire nel corso dell'anno scolastico? Quante assemblee se svolte nella mia scuola? Devo presentare a scuola l'attestato di partecipazione all'assemblea?

Il riferimento è l'art. 31 del CCNL/2024 comparto scuola.

Comma 1: *I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali sul luogo di lavoro concordati con la parte datoriale, per dieci ore pro capite in ciascun anno scolastico, senza decurtazione della retribuzione.*

Comma 6: *Ciascun'assemblea può avere una durata massima di due ore, se si svolge a livello di singola Istituzione scolastica o educativa. La durata massima delle assemblee territoriali è definita in sede di contrattazione integrativa regionale (di solito 3 ore), in modo da tener conto dei tempi necessari per il raggiungimento della sede di assemblea e per il ritorno alla sede di servizio, sempre nei limiti di cui al comma 1.*

Comma 2: *In ciascuna Istituzione scolastica e per ciascuna categoria di personale (ATA e docenti) non possono essere tenute più di **due assemblee al mese**. L'Aran con l'orientamento del 17 febbraio 2025 ha chiarito che *Il vincolo delle due assemblee non dipende dal luogo di svolgimento.**

Pertanto, anche se non si svolgono entrambe nella tua scuola puoi partecipare soltanto a due assemblee in un mese. Non sei tenuta a presentare alcun attestato di partecipazione all'assemblea.

Assenza per malattia personale a Tempo Determinato (Docenti e ATA)

Sono una docente di scuola secondaria di secondo grado in servizio presso il Liceo X di Roma con contratto fino al 7 giugno. Ho superato 30 giorni di assenza per malattia e la segreteria mi ha inviato una comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro. E' corretto? In caso di convocazione da altra scuola posso accettare la supplenza?

Sì, la risoluzione del rapporto di lavoro è corretta. L'art. 35 comma 6 del CCNL/2024 recita testualmente: *Nei casi di assenza dal servizio per malattia del personale docente ed ATA, assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal dirigente scolastico, 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 per ciascun anno scolastico**, retribuiti al 50%. No, per quest'anno scolastico non puoi accettare altre supplenze brevi e saltuarie.*

Sono un collaboratore scolastico con incarico fino al 30 giugno e periodicamente mi devo assentare per motivi di salute. Qual è il limite massimo di assenze per malattia?

L'art. 35 commi 3 e 4 prescrivono: 3. *Il personale docente ed ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico (31 agosto) o fino al termine delle attività didattiche (30 giugno), nonché quello ad esso equiparato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 9 mesi in un triennio scolastico.* 4. *Fermo restando tale limite, in ciascun anno scolastico la retribuzione spettante al personale di cui al comma precedente 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.*

Sono una docente di scuola primaria con incarico fino al 30 giugno affetta da grave patologia. Le assenze per malattia rientrano nel comparto?

No, non rientrano nel comparto, **per il periodo di valenza del contratto**, se il medico certifica che sei affetta da grave **patologia** e che le terapie a cui sei sottoposta sono **totalmente o parzialmente invalidanti**

Sono un assistente tecnico a T.D. in servizio fino al 31/08 con una invalidità civile del 60% ho diritto a un congedo per malattia?

Sì, hai diritto a un ulteriore periodo di **congedo per cure** ai sensi dell'art. 7 comma 3 del D. Lgs. 119/2011, invalidità superiore al 50%, per il periodo di valenza del contratto. Il congedo non rientra nel comparto ma il trattamento economico è lo stesso delle assenze per malattia ai sensi dell'art. 71 del D.L. 112/2008.

Nei primi 10 giorni di congedo viene decurtato il compenso individuale accessorio per tutto il personale scolastico (Retribuzione Professionale Docenti e Compenso Individuale Accessorio per gli ATA). Devi presentare alla scuola: la documentazione attestante l'invalidità civile al 60%; la

richiesta del medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale (il tuo medico di base) o appartenente a una struttura sanitaria pubblica, che attesti la necessità delle cure prescritte in relazione all'infermità invalidante riconosciuta e specifichi il tipo e la durata della cura/terapia. Al rientro in servizio attestazione delle cure/terapie a cura della struttura sanitaria.

Assenza per malattia personale a Tempo Indeterminato (Docenti e ATA)

Sono un docente assunto a T.I. e volevo conoscere la normativa in merito alle assenze per malattia fruibili. Ci sono decurtazioni economiche? Ci sono effetti sulla progressione di carriera? Quali sono gli orari per le visite fiscali?

La norma contrattuale di riferimento è l'art. 17 del CCNL/2007 Scuola. Comma 1: *Il dipendente assente per malattia ha diritto alla **conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi**. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.*

Comma 2: *Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta è concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.*

Comma 8: *Il trattamento economico spettante al dipendente, nel caso di assenza per malattia nel triennio di cui al comma 1, è il seguente:*

*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.***

Nei primi 10 giorni di malattia, ai sensi dell'art. 71 del D.L. 112/2008, per ogni evento morboso, viene decurtato il compenso individuale accessorio per tutto il personale scolastico (Retribuzione Professionale Docenti e Compenso Individuale Accessorio per gli ATA).

Esempio: 15 giorni di malattia – i primi dieci con decurtazione della RPD o della CIA gli ulteriori 5 senza decurtazione.

No, ai sensi del comma 8 le assenze di malattia non interrompono la progressione di carriera salvo quelli senza retribuzione (comma 2).

Gli orari di reperibilità sono i seguenti: 10-12 e 17-19 tutti i giorni inclusi i festivi.

Sono una docente di scuola secondaria di primo grado a T.I. affetta da grave patologia. Le assenze per malattia rientrano nel comparto?

No, non rientrano nel comparto se medico certifica che sei affetta da grave patologia e che le terapie a cui sei sottoposta sono totalmente o parzialmente invalidanti.

Sono un docente di scuola dell'infanzia a T.I. in servizio con una invalidità civile del 60%. Ho diritto a un congedo per malattia?

Si, hai diritto a un ulteriore periodo di **congedo per cure** ai sensi dell'art. 7 comma 3 del D. Lgs. 119/2011, invalidità superiore al 50%. Il congedo non rientra nel comparto ma il trattamento economico è lo stesso delle assenze per malattia ai sensi dell'art. 71 del D.L. 112/2008.

Nei primi 10 giorni di congedo viene decurtato il compenso individuale accessorio per tutto il personale scolastico (Retribuzione Professionale Docenti e Compenso Individuale Accessorio per gli ATA). Devi presentare alla scuola: la documentazione attestante l'invalidità civile al 60%; la richiesta del medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale (il tuo medico di base) o appartenente a una struttura sanitaria pubblica, che attesti la necessità delle cure prescritte in relazione all'infermità invalidante riconosciuta e specifichi il tipo e la durata della cura/terapia. Al rientro in servizio attestazione delle cure/terapie a cura della struttura sanitaria.

Assenza per Day Hospital (Docenti e Ata a T.I. e T.D)

Sono una docente con incarico al 31/08 e ho affrontato un intervento chirurgico in day hospital fino alle ore 13,00. Ho inviato tutta la certificazione alla segreteria della scuola la quale mi ha comunicato che, per il ricovero in day hospital è prevista la decurtazione economica e che la stessa rientra nel comparto di assenza per malattia? E' così?

In parte. Il ricovero in day hospital non prevede la decurtazione economica prevista dall'art. 71 del D.L. 112/2008 ma rientra nel comparto di assenza per malattia.

Assenza per ricovero ospedaliero e post ricovero (Docenti e ATA a T.I. e T.D)

Sono un'assistente amministrativa a T.I. Sono stata ricoverata a causa di un intervento chirurgico per 10 giorni. L'ospedale mi ha dimesso con una prognosi di 20 giorni. Sono soggetta alle decurtazioni economiche previste dall'assenza per malattia? I giorni di ricovero e post ricovero rientrano nel limite massimo di comparto?

No, non sei soggetta ad alcuna decurtazione economica.

Sì, rientrano nel limite massimo di comparto.

Assenza per Day Hospital, ricovero ospedaliero e post ricovero (Docenti e Ata a T.I. e T.D)

Sono stata ricoverata per una grave patologia. I giorni di ricovero e quelli della prognosi come devono essere considerati?

Considerato che sia il ricovero ospedaliero che la successiva prognosi sono dovuti a una grave patologia le assenze non sono soggette alla decurtazione economica e non rientrano nel limite massimo di comparto.

Assenza per infortunio sul lavoro (Docenti e ATA a T.I. e T.D)

Sono una docente di scuola primaria con contratto fino al 30/06. Un bambino, involontariamente, mentre andavamo in mensa, ha inciampato e mi ha fatto cadere appoggiandosi a me. E' stata chiamata un'ambulanza che mi ha trasportato all'ospedale di Pavia. Sono stata ricoverata per un giorno e dimessa con una prognosi di 15 giorni. Ho inviato alla segreteria della scuola una dettagliata relazione dell'accaduto. Il giorno di ricovero e quelli della prognosi come devono essere considerati?

L'articolo 20 del CCNL/2007 stabilisce che le assenze per infortunio sul lavoro non sono conteggiate nel periodo di comparto fino al raggiungimento della completa guarigione. In questo periodo, hai diritto anche all'intera retribuzione.

Assenza per malattia e ferie (Docenti a T.I.)

Buongiorno, una collega durante il suo periodo di ferie, è stata investita da un'auto ed è quindi in malattia. Il periodo di ferie si interrompe per tutto il periodo della malattia, giusto? Le ferie non godute devono essere pagate o recuperate nei periodi di interruzione delle lezioni (Pasqua, Natale)? Grazie.

Le ferie non possono essere monetizzate, fatta eccezione nei casi in cui il mancato godimento non sia dovuto al docente, come:

- decesso;
- malattia;
- infortunio;
- risoluzione del contratto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta.

Se interviene la malattia durante le ferie, queste vengono interrotte. Ai sensi dell'art.13, comma 13, del CCNL del 29.11.2007 le ferie possono essere interrotte se interviene una malattia di durata superiore a 3 giorni o che abbia comportato il ricovero ospedaliero. L'Amministrazione deve essere posta in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti. In caso di particolari esigenze di servizio ovvero in caso di motivate esigenze di carattere personale e di malattia, che abbiano impedito il godimento in tutto o in parte delle ferie nel corso dell'anno scolastico di riferimento, le ferie stesse saranno fruite dal personale docente, **a tempo indeterminato, entro l'anno scolastico successivo nei periodi di sospensione dell'attività didattica**. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.

Assenza malattia per causa di servizio (Docenti e ATA a T.I. e T.D)

Buongiorno, sono un collaboratore scolastico a T.I. e ho una patologia dovuta a causa di servizio, riconosciuta nell'anno 2010. Ho richiesto un periodo di assenza per malattia per causa di servizio. La segreteria mi ha fatto sapere che devo cambiare la domanda in quanto l'istituto della causa di servizio è stato abrogato. E' così? L'abrogazione può essere retroattiva?

L'art. 6 del Decreto Legge n. 201 del 6 dicembre 2011 ha abrogato l'accertamento dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata per il personale scolastico fatto salvo il riconoscimento avvenuto prima dell'entrata in vigore del suddetto decreto. Quindi, nel tuo caso, la richiesta di malattia per causa di servizio è corretta.

Orientamento ARaN 24 febbraio 2021: La materia della malattia per causa di servizio trova regolamentazione nell'art. 20, comma 2, del CCNL 29.11.2007 comparto Scuola, mentre il comma 3, anche con riferimento alle assenze dovute ad infortunio sul lavoro di cui al comma 1, espressamente recita: " 3. *Le disposizioni di cui al presente articolo sono dirette alla generalità del personale della scuola e pertanto si applicano anche ai dipendenti con contratto a tempo determinato, nei limiti di durata della nomina, e anche a valere su eventuale ulteriore nomina conferita in costanza delle patologie di cui sopra*".

Pertanto, fermo restando che le disposizioni in materia di malattia dovuta a causa di servizio si applicano nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni, dal combinato disposto delle due clausole contrattuali sopra richiamate si rileva che al personale a tempo determinato assente per

malattia dovuta a causa di servizio è riconosciuto il beneficio dell'intera retribuzione (art. 17, comma 8, lett. a) del medesimo CCNL per tutto il periodo di conservazione del posto (art. 17, commi 1, 2 e 3 dello stesso CCNL) limitatamente alla durata della nomina (qualunque essa sia). In caso di ulteriore nomina a tempo determinato, conferita mentre è ancora in corso la malattia dovuta a causa di servizio, la tutela del comma 3 succitato è prorogata entro il limite massimo della durata della nuova nomina e nel rispetto del citato art. 17.

Assenza per motivi di salute – Esonero visita fiscale – (Docenti e ATA)

In quali casi si è esonerati dalla visita fiscale?

Malattia connessa all'esistenza di una patologia grave che richiede cure salvavita;

Infortunio sul lavoro e malattia professionale;

Malattia correlata a un'eventuale invalidità o menomazione del dipendente pari o superiore al 67%.

Congedo dottorato di ricerca personale a T.I. (Docenti e ATA)

Sono una docente di scuola secondaria di secondo grado. Ho superato l'anno di prova e ho vinto un bando per lo svolgimento di un dottorato di ricerca presso l'Università Federico II di Napoli senza borsa di studio. Il Dirigente Scolastico può opporre diniego alla mia richiesta? Quale sarà il mio trattamento economico? Per quanto tempo posso svolgere il dottorato di ricerca? E' possibile svolgere un ulteriore dottorato? Ci sono delle penalizzazioni o sanzioni in caso dimissioni dopo la fine del dottorato?

Sì, il DS, ai sensi dell'art. 19 comma 3 lettera a) L. 240/2010, potrebbe opporre diniego alla tua richiesta ma dovrebbe motivare dettagliatamente le esigenze di servizio. Considerato che sarai sostituita da un supplente sicuramente il DS non si opporrà.

Sarai retribuita dal Ministero essendo il dottorato senza borsa di studio. Il periodo di dottorato è valido ai fini della carriera e a quelli pensionistici.

Per la durata del dottorato.

No, ai sensi dell'art. 19 comma 3 lettera b) *Non hanno diritto al congedo straordinario, con o senza assegni, i pubblici dipendenti che abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca, né i pubblici dipendenti che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico, beneficiando di detto congedo.*

Sì, se nei due anni successivi al conseguimento del dottorato di ricerca intendi dare le dimissioni come docente. Dovrai restituire tutte le retribuzioni percepite durante il congedo.

Congedo dottorato di ricerca personale a T.D. (Docenti e ATA)

Sono un collaboratore scolastico con incarico al 31 agosto. Posso chiedere un congedo per dottorato di ricerca? Per quanto tempo posso svolgere il dottorato di ricerca? Quale sarà il mio trattamento economico?

Sì, come precisato dalla circolare MIUR n. 15 del 22 febbraio 2011 **nei limiti della durata del rapporto di lavoro.**

Il periodo di dottorato svolto ti sarà riconosciuto soltanto a livello giuridico (carriera, graduatorie interne, ecc.) ma non economico.

Anno di prova e dottorato di ricerca

"Ti scrivo perché, in merito all'immissione in ruolo nella classe di concorso A061 e alla presa di servizio che farò il 1° settembre, mi è sorto un dubbio legato alla tipologia di concorso PNRR1, soprattutto nel mio caso, non essendo ancora abilitata.

Da quanto ho capito, la procedura verso il contratto a tempo indeterminato prevede un primo anno a

tempo determinato, durante il quale svolgere sia l'anno di prova sia i corsi per conseguire l'abilitazione (nel mio caso i 36 CFU). Ora, se chiedo l'aspettativa – come avevamo concordato – e rinvio questa procedura al 2027, temo che nel frattempo possano cambiare le regole e che io rischi di rimanere esclusa dal percorso di immissione in ruolo.

Vorrei quindi capire se c'è la possibilità, quantomeno, di iniziare il percorso di abilitazione e la relativa immissione in ruolo regolare, ottenendo eventualmente una deroga dall'accademia. Prima di tutto, però, vorrei chiarire con la scuola come gestire al meglio questo processo, così da non avere intoppi successivi e garantire che la mia posizione venga regolarizzata ora che partono in maniera massiva queste operazioni. Successivamente, mi fermerei per completare i due anni di dottorato, per poi rientrare già abilitata. Cosa mi consiglia di fare?"

Se può ottenere la deroga dall'accademia questo può saperlo solo lei, la scuola non può fare nulla, ma prendere atto solo delle sue decisioni. È consigliabile che consegua l'abilitazione il prima possibile per rientrare nelle assunzioni previste.

il quadro al momento è questo:

Ai suddetti candidati, se vincitori di concorso, si applica quanto previsto dall'articolo 13/2 e dall'articolo 18-bis/4 del D.lgs. 59/2017, secondo cui, una volta individuati per l'assunzione, gli interessati sottoscrivono un contratto annuale di supplenza con l'USR cui afferisce la scuola scelta, contratto nel corso del quale conseguono l'abilitazione acquisendo 30 o 36 CFU/CFA, in base a come hanno avuto accesso al concorso (30 CFU i partecipanti con laurea + 3 anni di servizio; 36 CFU i partecipanti con laurea + 24 CFU/CFA) ovvero [in base alla situazione in cui vengono a trovarsi al momento dell'iscrizione al percorso abilitante](#). Conseguita l'abilitazione, i docenti in esame sono immessi in ruolo e sottoposti al periodo annuale di prova in servizio nella medesima scuola in cui hanno svolto il servizio a tempo determinato. Qualora nella scuola di assunzione si dovesse verificare una contrazione di organico, i vincitori non abilitati saranno assunti in altra scuola della provincia.

Novità DL 45/2025

Il DL n. 45/2025, nel prevedere che anche per l'a.s. 2025/26 le immissioni in ruolo possano completarsi entro il 31/12, ha introdotto una novità riguardante i suddetti docenti, illustrata e integrata dalle annuali istruzioni operative sulle immissioni in ruolo. Stando alla predetta novità e alle indicazioni ministeriali, i vincitori non abilitati dei concorsi PNRR scuola secondaria:

- rientranti nelle assunzioni entro il 31/08, sono assunti a tempo determinato oppure a tempo indeterminato e avviati all'anno di prova, se all'atto dell'assunzione risultino in possesso dell'abilitazione;
- rientranti nelle assunzioni entro il 31/12, sono assunti a tempo determinato e poi (nello stesso a.s. 25/26) a tempo indeterminato (e avviati all'anno di prova) se conseguono l'abilitazione entro il 31/12/2025. In tal caso, l'assunzione in ruolo decorre dalla data dell'abilitazione, che rappresenta il termine iniziale dell'anno di prova a cui gli stessi sono sottoposti nel medesimo a.s. 2025/2026.

Congedo malattia figlio non retribuita e carriera

Il giorno di congedo malattia figlio NON retribuito interrompe la carriera? È per la RC di un docente.

Anzianità di servizio

L'art. 48 del T.U. 151/01 dispone che i periodi di congedo per la malattia del figlio **sono computati nell'anzianità di servizio**, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

La **Premessa della tabella valutazione titoli del CCNI sulla mobilità** precisa che tutti i periodi di congedo di maternità, paternità e quelli per malattia del figlio, **compresi eventuali giorni senza retribuzione**, sono riconosciuti ai fini dell'anzianità di servizio sia per il calcolo dell'anno di ruolo che per il preruolo.

Congedo maternità – Astensione obbligatoria – Interdizione anticipata dal lavoro per complicanze gestazione (Docenti e ATA a T.I.)

Sono una collaboratrice scolastica a T.I. al 2° mese di gravidanza. Ho dei problemi e la mia dottoressa mi ha prescritto due mesi di interdizione anticipata per gravi complicanze della gestazione. Cosa devo inviare a scuola? Il trattamento economico? Validità ai fini della carriera e pensionistici?

A scuola devi inviare il certificato redatto dalla tua dottoressa e quello dell'Ispettorato provinciale del lavoro.

Infatti, ai sensi dell'art. 17 comma 2 del D.Lgs. 151/01: *Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale, ai sensi degli articoli 2 e 7 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione [...].*

Il trattamento economico è al 100%.

Il periodo di interdizione è valido ai fini della carriera e pensionistici.

Congedo maternità – Astensione obbligatoria – Interdizione anticipata dal lavoro per complicanze gestazione (Docenti e ATA a T.D.)

Sono una docente di scuola dell'infanzia che viene convocata dalle graduatorie d'istituto e sono al 3° mese di gravidanza. Ho dei problemi e la mia dottoressa mi ha prescritto 1 mese di interdizione anticipata per gravi complicanze della gestazione. Cosa devo inviare a scuola? Il trattamento economico? Devo assumere servizio? Validità ai fini della carriera e pensionistici?

A scuola devi inviare il certificato redatto dalla tua dottoressa e quello dell'Ispettorato provinciale del lavoro.

Infatti, ai sensi dell'art. 17 comma 2 del D.Lgs. 151/01: *Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale, ai sensi degli articoli 2 e 7 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione [...].*

Il trattamento economico è al 100% in costanza di contratto. Al termine del contratto hai diritto a un'indennità fuori nomina pari all'80% della retribuzione fino a 3 mesi successivi al parto se non ricevi altra convocazione. In caso di convocazione successiva hai diritto al 100% della retribuzione per il periodo contrattuale.

No, non sei obbligata ad assumere servizio (sentenze TAR Puglia n. 150/86 e Consiglio di Stato n. 5095/2006). Devi inviare il certificato con la data presunto del parto, quello della tua dottoressa e dell'ispettorato in merito alle complicate della gestazione.

Il periodo o i periodi in costanza di contratto sono validi ai fini giuridici, economici e pensionistici. I periodi di indennità fuori nomina non sono validi ai fini giuridici (graduatorie, carriera) e ai fini pensionistici.

Congedo maternità – Astensione obbligatoria (Docenti e ATA)

Sono una docente di scuola primaria a T.I. al 6° mese di gravidanza. Sto bene e vorrei restare in servizio fino al giorno del parto. E' possibile?

La legge 1204/71 che tutela le lavoratrici madri ha previsto: 2 mesi di astensione obbligatoria prima della data presunta del parto e 3 mesi dopo.

La successive modifiche e integrazioni al testo unico sulla maternità (D. Lgs. 151/2001) hanno previsto:

- le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto previa certificazione medica che attesti che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro;
- la Legge 30 dicembre 2018, n. 145 prevede anche la possibilità di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, previa certificazione medica che attesti che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Congedo maternità personale tempo determinato (Docenti e ATA)

Salve, sono una vostra iscritta e docente a tempo determinato. Dal 9 maggio, ovvero due mesi prima della data presunta del parto, sarò in maternità obbligatoria che, se non erro, ha la durata di 5 mesi. Terminati questi mesi, è prevista una proroga del periodo di maternità?

Come funziona invece l' allattamento per le docenti?

In attesa di una vostra risposta, ringrazio anticipatamente

Si, 5 mesi.

Anche i docenti con contratto a tempo determinato hanno diritto al periodo di astensione obbligatoria dal lavoro e al medesimo trattamento economico previsto per i docenti di ruolo. Ciò anche nel caso di interdizione anticipata dal lavoro.

Per il periodo coperto dalla nomina del contratto, al docente spetta il **100% della retribuzione** e il relativo periodo concorre alla maturazione dell'anzianità di servizio e alla progressione di carriera (dunque il servizio sarà valido per la maturazione del punteggio ai fini dell'aggiornamento delle graduatorie e per il servizio pre-ruolo).

L'indennità percepita in costanza di rapporto d'impiego ha natura retributiva e quindi soggetta ai **contributi pensionistici, previdenziali e assistenziali**.

Diverso è il caso del periodo di maternità non coperto da contratto per il quale spetta l'indennità di maternità nella misura dell'**80% della retribuzione**. Se il periodo di congedo coincide solo in parte con la nomina (il congedo inizia durante il rapporto di lavoro ma si esaurisce dopo il termine del

contratto), al docente spetterà il 100% della retribuzione per il periodo coperto dal contratto e **l'indennità di maternità nella misura dell'80% per la parte fuori nomina**. L'indennità percepita in misura dell'80% **non è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio** e ai fini del punteggio per l'aggiornamento delle GPS\GAE.

Nel caso la nomina sia terminata, l'indennità fuori nomina spetta anche nel caso in cui l'inizio del periodo di interdizione sia successivo alla scadenza del contratto purché tra la scadenza del contratto e quello del periodo di congedo non siano decorsi più di sessanta giorni. (cfr. articolo 24, comma 2, del D.lgs. 151/2001).

La docente ha diritto a percepire l'indennità, pari all'80% della retribuzione, per tutto il periodo del congedo, quindi fino a 3 mesi dopo il parto (cfr. articolo 22, comma 1, del D.lgs. 151/2001).

A maggio e giugno stipendio al 100%, luglio agosto 80%.

Nel caso riprendi servizio a settembre ritorna al 100%.

Per l'allattamento quando sarai nominata, con orario di servizio fino a 5 ore giornaliere 1 ora di permesso, se pari o superiore a 6 ore 2 ore di permesso.

Congedo maternità – Astensione obbligatoria – parto prematuro (Docenti e ATA)

Sono una docente di scuola secondaria di I grado e ho partorito quindici giorni prima della data presunta. Posso usufruire della differenza nel periodo post partum?

Sì, in caso di parto anticipato rispetto alla data presunta il periodo di astensione non goduto deve essere aggiunto al periodo post partum.

Congedo maternità – Adozione nazionale (Docenti e ATA)

Sono un'assistente tecnica in servizio a T.I. Ho adottato un bambino di 2 anni. Ho diritto ad un periodo di astensione dal lavoro?

Sì, hai diritto a 5 mesi di astensione dal lavoro dal momento dell'ingresso del bambino in famiglia.

Congedo maternità – Adozione Internazionale (Docenti e ATA)

Sono una docente di scuola primaria a T.I. Sto avviando la procedura adottare una bambina del Mali. Ho diritto ad un periodo di astensione dal lavoro?

Sì, puoi usufruire di congedi per la permanenza all'estero in attesa dell'adozione e dal momento dell'ingresso della bambina in famiglia per complessivi cinque mesi.

Congedo maternità – Affidamento (Docenti e ATA)

Sono una collaboratrice scolastica e avrò in affidamento temporaneo una bambina di 4 anni. Ho diritto ad un periodo di astensione dal lavoro?

Sì, hai diritto alla fruizione di tre mesi entro i cinque mesi dall'ingresso della bambina in famiglia.

Congedo paternità (Docenti e ATA)

Sono un collaboratore scolastico a T.I. Sono padre di un bambino di 2 mesi e a scuola mi hanno detto che sono obbligato a fruire dei dieci giorni previsti per il congedo di paternità? E' così? Posso frazionare in ore? Entro quanto tempo debbo fruirne? Riduce il congedo maternità di mia moglie? Il trattamento economico?

Sì, ai sensi dell'art. 27 bis del D. Lgs. 151/2001 hai l'obbligo di fruire del congedo di paternità per dieci giorni nei due mesi precedenti al parto o nei tre mesi successivi.

Non è frazionabile in ore ma puoi decidere di fruirne anche non continuativamente.

No, non riduce il congedo di maternità e potete fruirne contemporaneamente.

La retribuzione è intera.

Congedo parentale (Docenti e ATA)

Buongiorno, sono una docente di scuola dell'infanzia su posto di sostegno a T.I. Terminerò il congedo di maternità il 16 marzo 2025. Vorrei usufruire del congedo parentale. Potrei avere informazioni sulla durata? Fino a che anno di vita del bambino posso fruire del congedo parentale? Può fruirne anche mio marito? Il trattamento economico?

La durata complessiva indennizzabile per entrambi i genitori è di 9 mesi.

Tu puoi usufruire complessivamente di 6 mesi retribuiti e tuo marito degli ulteriori 3 mesi o viceversa.

Puoi/potete usufruirne fino al 12 anno di vita del bambino.

Le leggi di bilancio 2024 e 2025 hanno apportato delle modifiche significative al trattamento economico. Considerato che terminerai il congedo di maternità il 16 marzo 2025 il trattamento economico è il seguente:

- 1° mese al 100% fino ai dodici anni di vita del bambino;
- 2° e 3° mese all'80% fino ai sei anni di vita del bambino;
- gli ulteriori sei mesi al 30% fino ai dodici anni di vita del bambino.

Considerato che sono docente di sostegno di scuola dell'infanzia posso richiedere un ulteriore periodo di astensione obbligatoria? Chi valuta il rischio?

Sì, è previsto dal D. Lgs. 151/2001 fino al settimo mese di vita del bambino.

Le docenti di sostegno di scuola dell'infanzia, oltre ad essere esposte ai rischi biologici (malattie infettive trasmesse dagli alunni), lavorando con bambini disabili, spesso si vedono costrette a effettuare sforzi fisici per aiutarli durante la vita quotidiana in classe.

La richiesta deve essere inviata al DS entro 30 giorni dal parto allegando il certificato di nascita del bambino.

Il DS valuterà eventuali rischi in base al DVR (Documento Valutazione Rischi) redatto. Se non è possibile adibire la docente in altre mansioni la richiesta dovrà essere inviata all'Ispettorato Territoriale del lavoro per una decisione.

Congedo malattia bambino (Docenti e ATA)

Buonasera, sono una collaboratrice scolastica a T.I.. Mio figlio di 10 mesi è stato influenzato per tre giorni e ho mandato il certificato medico alla scuola. Quanti giorni di malattia bambino posso prendere? Fino a che età? Trattamento economico?

Il congedo per malattia bambino è previsto dall'art. 47 del D.lgs. 151/2001 e dal CCNL comparto scuola.

Puoi usufruire del congedo per malattia di tuo figlio senza limiti di tempo fino ai tre anni di vita del bambino.

Il congedo viene retribuito al 100% fino a 30 giorni per ogni anno di vita del bambino (fino a tre anni). I giorni eccedenti non vengono retribuiti.

Dai tre ai cinque anni potrai usufruire soltanto di cinque giorni non retribuiti

Il giorno di congedo malattia figlio non retribuito interrompe la carriera? È per una collega che deve richiedere la ricostruzione di carriera.

L'art. 48 del T.U. 151/01 dispone che i periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

La premessa della tabella valutazione titoli del CCNI sulla mobilità precisa che tutti i periodi di congedo di maternità, paternità e quelli per malattia del figlio, compresi eventuali giorni senza retribuzione, sono riconosciuti ai fini dell'anzianità di servizio sia per il calcolo dell'anno di ruolo che per il pre ruolo.

Congedo straordinario L. 104/92 – no per disabilità personale (Docenti e ATA)

Buongiorno, sono affetto da una grave patologia e mi è stata riconosciuta la disabilità grave ai sensi dell'art. 3 comma 3 della L.104/92. Posso richiedere il congedo straordinario di due anni? In segreteria mi hanno detto che non ho questo diritto. E' corretto? Posso usufruire dei tre giorni ogni mese? Di quali altre assenze potrei usufruire? Grazie.

Sì, è corretto. Non puoi usufruire del congedo straordinario di due anni in quanto è previsto soltanto per l'assistenza ai familiari disabili gravi.

Sì, puoi usufruire dei tre giorni mensili di permessi retribuiti.

Puoi usufruire di trenta giorni di congedo per cure previsto per i soggetti con una invalidità superiore al 50%, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 119 del 18 luglio 2011, per effettuare specifiche cure legate all'invalidità. Tale periodo non rientra nel calcolo del comporta per malattia.

Inoltre, ai sensi dell'art. 17 comma 9 del CCNL 2006/2009, puoi usufruire della malattia senza comporta del periodo se il medico certifica che sei affetto da grave patologia e sei sottoposto a terapie parzialmente o totalmente invalidanti.

Congedo straordinario assistenza familiare

Buongiorno, ho la mamma disabile grave e vorrei usufruire del congedo straordinario biennale previsto dall'art. 42 comma 5 del D.Lgs. 151/2001. 1) Mi spetta? 2) Devo avere la stessa residenza o è sufficiente lo stesso numero civico o il domicilio temporaneo? 3) Quando spetta? 4) Quanto dura? 5) Entro quanto tempo dalla domanda posso fruirne? 6) Qual è il trattamento economico ai fini della carriera e pensionistici? Capisco che è sono tante domande. Grazie a chi potrà rispondermi.

Sono tante domande ma è comprensibile per la situazione.

1) Sì, ti spetta.

- 1) coniuge convivente** / parte dell'unione civile convivente /il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016 della persona con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato
- 2) padre o madre**, anche adottivi o affidatari, della persona con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, dalla parte dell'unione civile convivente o del convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016
- 3) uno dei figli conviventi** della persona con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato, nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell'unione civile convivente, il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016 ed entrambi i

genitori della persona con disabilità siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti

- 4) **fratello o sorella convivente** della persona con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato, nel caso in cui il coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente, il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, entrambi i genitori e i figli conviventi della persona con disabilità siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti
- 5) **parente o affine entro il terzo grado convivente** della persona con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato, nel caso in cui il coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente, il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. Il congedo e i permessi non possono essere richiesti da più di una persona per l'assistenza della stessa persona.

2) Sì, residenza o stesso numero civico anche se in un altro appartamento o residenza temporanea.

3) Per assistenza di soggetti con handicap in situazione di gravità non ricoverati a tempo pieno.

4) Due anni complessivamente tra tutti i fruitori, anche non continuativi.

5) Entro 30 giorni dalla domanda.

6) Il congedo è retribuito con un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione ed è coperto ai fini previdenziali con contribuzione figurativa nel limite di €36.151,98 annui rivalutata annualmente. Il congedo straordinario non è valutabile ai fini della carriera, 13^a mensilità, ferie e TFS/TFR.

Grazie per le risposte. Altri quesiti.

Posso usufruire anche dei tre giorni di permessi retribuiti? Del congedo straordinario può usufruirne anche mia sorella? In caso di fruizione dal lunedì al venerdì verranno conteggiati anche il sabato e la domenica?

Con il messaggio n. 4143 l'INPS ha chiarito che:

- i congedi straordinari e permessi previsti dalla legge 104/1992 possono essere cumulati per assistere lo stesso soggetto in condizione di disabilità grave;
- fermo restando che il congedo straordinario non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona con disabilità grave, è invece possibile autorizzare sia la fruizione del predetto congedo che la fruizione dei permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992 a più lavoratori per l'assistenza allo stesso soggetto con disabilità grave, alternativamente e purché non negli stessi giorni.

In caso di fruizione dal lunedì al venerdì nel calcolo verranno conteggiati anche il sabato e la domenica se non interviene la ripresa del servizio.

Contributo volontario famiglie

Buongiorno, sono una docente di ruolo in servizio presso un istituto tecnico di Torino. Ho iscritto mio figlio alla prima classe del Liceo X di Torino. Oltre alle tasse statali mi hanno chiesto un contributo volontario di €180,00 che mi rifiuto di pagare. La segreteria mi ha detto che sono obbligata a pagare. Cosa mi consigliate?

Il contributo **volontario**, naturalmente, non è obbligatorio e ti consigliamo di non pagare visto che già contribuisce con le tasse statali. In merito al contributo volontario le scuole hanno un obbligo di programmazione e di rendicontazione su tali risorse (nota MIUR n. 312 del 20 marzo 2012).

Dimissioni – termini preavviso

Buongiorno, sono una collaboratrice in aspettativa dal 10 febbraio al 6 agosto (meno di 6 mesi). Dal 7 agosto sarò in ferie fino a fine mese, dovrei quindi rientrare in servizio il primo settembre ma ho deciso di licenziarmi. Ho letto che, se le dimissioni non sono state presentate, nel mio caso, almeno 2 mesi prima l'inizio dell'anno scolastico, la dipendente può ritenersi effettivamente licenziata a partire dal 1° settembre dell'anno scolastico successivo o costretta a pagare per il mancato preavviso. Se ho ben capito, se presento le dimissioni domani sarò effettivamente libera a partire da settembre 2026. Mi confermate?

Grazie preventivamente di eventuale risposta.

L'art. 23 del CCNL Comparto Scuola 2006-2009, che fissa i termini del preavviso: *“In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:*

- *2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;*
- *3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;*
- *4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni”.*

Come ribadito in diverse occasioni dagli Uffici Scolastici regionali, il dipendente deve rispettare il preavviso nella formalizzazione delle dimissioni, in mancanza, l'Amministrazione deve provvedere al recupero delle somme corrispondenti al periodo di preavviso non rispettato (anche eventualmente operando le dovute trattenute in busta paga).

Precisazione sulle dimissioni delle lavoratrici madri.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 4919 del 3 marzo 2014, riconosce l'indennità di preavviso alla lavoratrice madre dimissionaria, ove le dimissioni siano presentate durante il periodo del divieto di licenziamento, anche nel caso di dimissioni formalizzate per la presa di servizio di una nuova occupazione. Pertanto la lavoratrice madre dimissionaria all'interno del periodo protetto avrà sempre diritto al riconoscimento dell'indennità di preavviso.

Ferie L'art. 47 (personale docente) e l'art. 70 (personale ATA) CCNL 2019-2021

Ciao, vorrei capire, in quanto ATA di ruolo, se le ferie che accumulo da Docente con contratto a 30 giugno vengono utilizzate dalla scuola in cui lavoro attualmente per coprire i periodi di pausa didattica (esempio le vacanze di Natale) oppure, al primo di luglio, quando dovrei riprendere il posto da ATA, avrò ancora dei giorni di ferie spendibili?

Questa è la decisione del tribunale di Torino con ordinanza n. 4649/2023 del 3 agosto.

“Le ferie maturate durante lo svolgimento della supplenza ex art. 59 possono essere fruiti non soltanto nel corso dell'anno scolastico, ma in qualunque periodo di sospensione delle lezioni; non rileva, nel senso auspicato dalla convenuta, la circostanza che la docenza sia stata svolta con contratto a tempo determinato, atteso che, una volta cessato il suddetto contratto, la dipendente era senz'altro in condizione di fruire delle ferie nel periodo di sospensione delle attività didattiche.” Infatti – sentenza il giudice “ –il personale destinatario dell'art. 59 al termine del contratto a tempo determinato non cessa dal rapporto di lavoro, ma rientra nella sede di titolarità per proseguire il servizio a tempo indeterminato.”

E questo è l'orientamento dell'Aran

<https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/comparti/scuola/3711-scuola-ferie-festivita/882-scu014orientamenti-applicativi.pdf>

SCU_014_Orientamenti applicativi

Al personale a tempo indeterminato che accetta un incarico a tempo determinato, ai sensi dell'art. 59 del CCNL 2006/2009, spetta il pagamento delle ferie non godute?

Si precisa che il parere sulla legalità del decreto di liquidazione delle ferie maturate e non godute esula dai compiti di questa Agenzia che può, invece, formulare orientamenti riguardanti le clausole contrattuali.

Nel caso specifico l'art. 59 del CCNL 2006/2009 consente al personale ATA di accettare contratti a tempo determinato, nell'ambito del comparto scuola e di durata non inferiore ad un anno, mantenendo senza assegni, complessivamente per tre anni, la titolarità della sede.

L'accettazione dell'incarico prevede l'applicazione della disciplina prevista dallo stesso CCNL per il personale assunto a tempo determinato, fatti salvi i diritti sindacali.

In materia di ferie: l'art. 13, comma 8, (norma comune sia per il personale docente e ATA a tempo indeterminato sia per il personale docente e ATA a tempo determinato) esplicita perentoriamente che le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili tranne quanto previsto dal comma 15 (all'atto di cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti non siano state fruite). Il comma 10, del medesimo articolo, stabilisce che la fruizione della ferie non godute a causa di particolari esigenze di servizio o in caso di motivate esigenze di carattere personale e di malattia dal suddetto personale possa essere differita rispetto a quanto disciplinato dal precedente comma 9.

Pertanto, a parere di questa Agenzia, per quanto espressamente previsto dal vigente CCNL e considerato che personale destinatario dell'art. 59 rientrando nella sede di titolarità al termine del contratto a tempo determinato non cessa il rapporto di lavoro, non si ravvisano le condizioni per attivare un provvedimento di liquidazione del compenso sostitutivo per le ferie maturate e non fruite.

La fruizione delle ferie maturate e non godute dovrebbe essere favorita al rientro nella sede di titolarità.

Si fa presente che anche l'Ufficio scolastico Provinciale di Torino con circolare n. 395 del 29/7/2009 e su indicazione del Ministero del Tesoro si è espresso in tale senso.

Fondo Miglioramento Offerta Formativa (FMOF) - Utilizzo Fondi residui

Ciao a tutti, la nuova DSGA di scuola mia sembra essere molto solerte e precisa e ci ha mandato le risorse prima della riunione di domani.

Tra le economie degli anni precedenti, fa due cose su cui vi chiedo lumi.

1) delle economie alla voce "valorizzazione professionalità docente, continuità didattica e servizio in zone disagiate", che dice accantonate in attesa di chiarimenti, le inserisce come voci vincolate distinte da tutte le altre e non le fa confluire nella parte contrattabile. ha senso e fondamento normativo? Io non ho mai sentito questa voce, mi date qualche riferimento?

2) le economie dei fondi per la pratica sportiva le vorrebbe mantenere vincolate alla pratica sportiva anche quest'anno, ma non mi risulta proprio!

3) Infine, i fondi per Agenda Sud sono contrattabili? la DSGA li inserisce nella parte contrattabile.

O, se vincolati, per cosa devono essere spesi?

Grazie a chi mi aiuterà.

1) Sottrazione del vincolo originario di destinazione per le economie degli anni precedenti

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 8 del CCNI siglato il 3 ottobre 2022, "... resta ferma la possibilità per la singola istituzione scolastica di definire con la contrattazione integrativa di istituto le finalità e le modalità di ripartizione delle eventuali risorse non utilizzate negli anni precedenti, anche per le finalità diverse da quelle originarie ai sensi dell'articolo 40 del CCNL 2016–2018". Ne consegue che le economie provenienti dagli anni precedenti andranno ad incrementare il budget per la contrattazione dell'a.s. 2022-2023, senza il vincolo originario di destinazione, tenuto conto delle specifiche esigenze dell'istituzione scolastica.

2) Ogni anno scolastico (di solito entro novembre) le scuole possono richiedere l'utilizzo dell'avanzo vincolato (pratica sportiva, ore eccedenti, ecc.) per incrementare altri capitoli di spesa (esempio il F.I.S). La richiesta viene effettuata tramite SIDI e viene sempre concessa.

3) I PON sono oggetto di contrattazione, è previsto dall'articolo 30 ccnl scuola c3) i criteri per l'attribuzione e la determinazione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai percorsi per le competenze trasversali ed orientamento e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali e comunitari eventualmente destinate alla remunerazione del personale.

Formazione Sicurezza

Le ore di aggiornamento quinquennale della formazione sulla sicurezza devono essere "almeno 6".

Chi decide se sono più di 6h e le quantifica precisamente? Tale quantificazione deve essere messa per iscritto e motivata? Secondo me sì, per logica, ma c'è qualche riferimento normativo?

Il livello è tale che il formatore mi ha risposto: perché l'ha deciso la preside.

La normativa di riferimento è l'accordo stato regione

Qui trovi la tabella riepilogativa

<https://gruppoecosafety.it/bozza-nuovo-accordo-stato-regioni/>

Ma "minimo 6h" significa che c'è una discrezionalità del DS nel decidere una durata maggiore, nel caso senza nemmeno motivarlo?

No. Deve attenersi all'accordo stato regioni e indicazioni rspp

L'RSPP (che nel mio caso è anche il formatore che viene pagato a ore, ha una discrezionalità o deve attenersi a qualcosa? E deve motivare la quantificazione delle ore, a richiesta?

Deve valutare solo se la scuola è rischio medio o alto.

Mobilità – L. 104 e scelta sede

Buongiorno.

Una collega ha la madre assistita con 104, perciò ha titolo di preferenza per la scelta della sede.

Su Pisa è la terza a scegliere e ci sono 3 scuole: a Pisa, a Cascina ed a San Miniato. La madre risiede a Pisa.

Nell'ipotesi che nessuno prima di lei abbia titoli di preferenza, inserendo Pisa come prima scelta le assegnerebbero Pisa, ma il suo obiettivo è Cascina: perciò, se mettesse Cascina come prima scelta e seconda Pisa cosa potrebbe accadere?

1) le permetterebbero di scegliere Cascina? O il titolo di preferenza vale SOLO se inserisce la scuola che è nello stesso comune di chi assisto?

2) scegliendo per terza rischia che non le riconoscano il diritto di preferenza in assoluto, oppure le faranno scegliere obbligatoriamente per prima e come unica opzione Pisa?

Grazie a chi potrà rispondermi.

In base alla legge 104/92 i lavoratori diversamente abili o che assistono parenti e affini entro un certo grado, hanno la priorità nella scelta della sede di lavoro.

CHI PUÒ FRUIRE DELLA PRECEDENZA

Ai sensi degli **art. 21 e 33 comma 6 della Legge 104/1992** la persona con disabilità personale ha diritto alla precedenza nell'assegnazione della sede.

Nel caso di disabilità personale, il diritto alla scelta si applica, per **qualsiasi istituto scolastico** anche se non ricadente all'interno della propria provincia di residenza.

Analogo diritto spetta alla persona che assiste un parente o affine in situazione di disabilità (**art. 33 comma 5 Legge 104/1992**).

In particolare questo diritto spetta nelle seguenti situazioni:

- **persone disabili (anche non gravi) ma con un grado di invalidità civile superiore ai 2/3** oppure con minorazioni iscritte alle categorie, prima, seconda e terza (art. 21 della Legge 104/1992);
- **persone disabili in situazione di gravità** (art. 33 comma 6), le quali hanno diritto a scegliere la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio;
- **persone che assistono un parente o affine in situazione di gravità** ai sensi dell'art. 33 comma 5 Legge 104. In tal caso la precedenza è limitata all'assistenza nei confronti dei figli, dei genitori, del coniuge e dei fratelli-sorelle nel caso in cui i genitori siano a loro volta impossibilitati ad assistere i loro figli oppure siano scomparsi.

Per gli aspiranti che assistono **parenti in situazioni di handicap**, il beneficio risulta applicabile **solo per le scuole ubicate nel medesimo comune di residenza della persona assistita** o, in carenza di disponibilità in tale comune, **in comune viciniore**, ovviamente appartenente alla stessa provincia di assistenza.

Per quanto attiene alle nomine in ruolo da effettuare attingendo dalle graduatorie di merito relative a concorsi svolti su base regionale, il sistema delle precedenza di cui alla Legge 104/1992 (art. 21, art. 33 comma 6 e art. 33 commi 5 e 7) non opera riguardo alla scelta della provincia. Tale precedenza potrà essere fruita soltanto all'interno della provincia, per la scelta della sede.

Questo significa che nella prima fase concernente la scelta della provincia, il docente non godrà di alcuna precedenza e la provincia sarà individuata secondo il normale ordine di scorrimento della graduatoria. Il docente godrà, invece, della priorità **nella scelta della sede all'interno della provincia.**

Mobilità - Precedenza trasferimenti legge 104

"Essendo mio padre over 65 e mia madre con invalidità all'80%, è prevista qualche agevolazione in riferimento alla possibilità di ottenere il trasferimento o l'assegnazione provvisoria?

Conviene fare domanda di Mobilità e successivamente richiedere assegnazione provvisoria che dovrebbe uscire a maggio?

1) nei trasferimenti la precedenza spetta esclusivamente a condizione che il genitore con **disabilità si trovi in situazione di gravità**, certificata ai sensi dell'art. 3 comma 3 della Legge 104/1992

2) Il docente di ruolo che ottiene il trasferimento può poi presentare domanda di assegnazione provvisoria. L'eventuale vincolo riguarda la sola mobilità territoriale e professionale.

Part-time verticale e riproporzionamento diritti

Ciao, ti allego orientamento ARAN, ho il dubbio di aver capito male

Parti time verticale supplente, i 30 giorni al 100% di malattia sono da riproporzionare?

o solo il comparto per la conservazione del posto?

Ultimo rigo : periodi di retribuzione intera... Si riferisce ai 30 giorni al 100% da riproporzionare?

Part 3 giorni cosa diventa?

Per quanto riguarda le ferie del supplente (30 giorni), l'ARAN fa la differenza fra 5 o 6 giorni settimanali, su 5 giorni mi viene 12. È giusto?

Grazie

RAL353_Orientamenti Applicativi

E' possibile spiegare con un esempio qual è il trattamento giuridico ed economico delle assenze per malattia del dipendente in part-time verticale ? Rispetto ai dipendenti a tempo pieno, deve essere riproporzionato solo il periodo di comparto ? Qual è la retribuzione sulla quale calcolare le

percentuali di riduzione del trattamento economico di cui all'art.21, comma 7 del CCNL del 6.7.1995?

In caso di assenza per malattia di un dipendente in part-time verticale, l'ente deve sempre procedere come segue:

- riproporzionare il periodo massimo di conservazione del posto, il periodo di riferimento all'interno del quale sommare tutte le assenze per malattia effettuate dal lavoratore (per i lavoratori a tempo pieno sono i tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso), e i periodi a retribuzione intera e ridotta previsti dall'art.21 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni in base al numero di giornate di lavoro prestate nell'anno; in caso di dipendente che in ogni settimana lavora 3 giorni su 5, detti riproporzionamenti andranno effettuati in ragione di 3/5; se il dipendente lavora 3 giorni su 6, detti riproporzionamenti andranno effettuati in ragione di 3/6 (1/2);
- sommare tutte le assenze per malattia intervenute nel periodo precedente l'ultimo episodio morboso così riproporzionato, escludendo eventuali periodi di aspettativa, come previsto espressamente dall'art.11, comma 2 del CCNL del 14.9.2000;
- effettuare il conteggio dei giorni di assenza applicando, in ogni caso, i criteri illustrati nella risposta RAL352, anche se nel conteggio a ritroso saranno interessati periodi nei quali il lavoratore era a tempo pieno (questo fatto non ha alcun rilievo, perché il superamento del comporta va accertato di volta in volta in base all'attuale configurazione del rapporto); alle giornate di assenza così determinate devono esser aggiunte quelle dell'ultimo episodio morboso;
- a questo punto, l'ente è in condizione di stabilire se il lavoratore ha superato o meno il periodo di comporta e di stabilire anche il trattamento economico dell'assenza; ricordiamo solo che per i periodi indicati dall'art.21, comma 7 del CCNL del 6.7.1995, opportunamente riproporzionati, spetta il 100%, il 90% o il 50% della retribuzione commisurata alla durata della prestazione giornaliera, come previsto dall'art.6, comma 8 del CCNL del 14.9.2000.

“Nel merito, l’art. 23, comma 11, del Comparto Ministeri, ha previsto, in via generale, che il personale con rapporto di lavoro di tipo part-time verticale ha diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività sopprese proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell’anno e che il medesimo criterio si applica per il computo delle altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, INCLUSE LE ASSENZE PER MALATTIA.

Pertanto anche I PERMESSI RETRIBUITI, I TRE GIORNI DI PERMESSO DI CUI ALL’ART. 33, COMMA 3, DELLA LEGGE 104/92, LE ASSENZE DOVUTE A MALATTIA, IL PERIODO MASSIMO DI CONSERVAZIONE DEL POSTO, ECC. VANNO RIDETERMINATI TENENDO CONTO DI TALE CRITERIO.”

L'ARAN precisa quindi che in caso di dipendente che in ogni settimana lavora 2 giorni su 5, detti riproporzionamenti andranno effettuati in ragione di 2/5; se il dipendente lavora 2 giorni su 6, detti riproporzionamenti andranno effettuati in ragione di 2/6 (1/3).

Si giusto 12 giorni, 2 su 5 diventa 0,4, cioè il 40% e quindi $30 \times 0,4 = 12$

Permessi brevi (Docenti e ATA T.I. e T.D.)

Buongiorno, una docente di scuola primaria chiedeva : il recupero delle ore di permessi brevi avviene entro due mesi. e se il Ds le chiede oltre i due mesi? Com'è regolamentato il recupero delle ore di permessi brevi?

La norma prevede entro due mesi, altrimenti le fanno la trattenuta.

Ecco cosa prevede l'art. 16 del CCNL 2007 comparto scuola.

1. Compatibilmente con le esigenze di servizio, al dipendente con contratto a tempo indeterminato e al personale con contratto a tempo determinato, sono attribuiti, per esigenze personali e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero individuale di servizio e, comunque, per il personale docente fino ad un massimo di due ore. Per il personale docente i permessi brevi si riferiscono ad unità minime che siano orarie di lezione.
2. I permessi complessivamente fruiti non possono eccedere 36 ore nel corso dell'anno scolastico per il personale A.T.A.; per il personale docente il limite corrisponde al rispettivo orario settimanale di insegnamento.
3. Entro i due mesi lavorativi successivi a quello della fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio. Il recupero da parte del personale docente avverrà 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.
4. Nei casi in cui non sia possibile il recupero per fatto imputabile al dipendente, l'Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente stesso per il numero di ore non recuperate.
5. Per il personale docente l'attribuzione dei permessi è subordinata alla possibilità della sostituzione con personale in servizio.

Permessi Legge 104/92

Buongiorno, una collega mi chiede se, passando dalla 104 con stato di gravità (per tumore) alla 104 senza stato di gravità mantiene il diritto a prendere ore o giorni senza doverli recuperare (in segreteria le hanno detto che se prendeva il permesso per una visita di controllo avrebbe dovuto restituire le ore!!!).

Grazie a chi può rispondermi.

Permessi lavorativi retribuiti.

Dopo il compimento del terzo anno di vita i genitori di una persona con handicap grave hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito. Analogo beneficio spetta anche ai lavoratori che assistano un familiare con handicap grave (incluse le unioni civili e le convivenze di fatto). Infine, i lavoratori con handicap grave hanno diritto a due ore di permesso giornaliero o a tre giorni di permesso mensile, retribuiti. Anche in questi casi la condizione primaria è che la persona disabile sia in possesso del certificato di handicap con connotazione di gravità (articolo 3, comma 3 della Legge 104/1992). Se non ha il comma 3 non potrà beneficiare dei permessi retribuiti previsti dalla L. 104 ma ricorrere agli istituti contrattuali ordinari.

Permessi legge 104/92 parenti terzo grado

Buonasera,

Sono docente di Meccanica all'Istituto X sezione serale di ruolo dal 2016, il giorno 28.01.25 ricevo dal DSGA una telefonata che mi indica la non cumulabilità dei permessi L104, per parenti di terzo grado, una zia. Ora secondo quanto accennatomi a voce rimango perplesso su quanto comunicatomi....visto anche che l'avvocato del patronato mi garantiva la cumulabilità essendo l'unico in vita e purtroppo quand'anche questa non fosse così mi ritrovo a non avere più permessi\giorni di ferie da qui a fine anno: mai infatti avrei preso dei giorni di L104 per la zia.

Questo è l'articolo aggiornato della legge 104/92

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1992-02-05;104~art33>

LEGGE 5 febbraio 1992, n. 104

Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.

note: Entrata in vigore della legge: 18-2-1992 (Ultimo aggiornamento all'atto pubblicato il 14/05/2024)

(GU n.39 del 17-02-1992 - Suppl. Ordinario n. 30)

Art. 33

Agevolazioni

1. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 26 MARZO 2001, N. 151.

((2. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all'articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.))

((3. Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile ai sensi dell'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, parente o affine entro il secondo grado. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità. Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro. Il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o della parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, o del convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima

legge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.))

Permesso per matrimonio personale a Tempo Determinato (Docenti e ATA)

Un docente con contratto fino al termine delle attività didattiche può usufruire del congedo matrimoniale entro la data di conclusione del contratto di supplenza?

Questo il parere ARAN:

L'art. 19 del CCNL Scuola del 29.11.2007 rubricato "Ferie, permessi ed assenze del personale assunto a tempo determinato", al comma 12 dispone che "Il personale docente ed ATA assunto a tempo determinato ha diritto entro i limiti di durata del rapporto, ad un permesso retribuito di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio"

Tale dizione letterale, seppure l'articolo su citato non disponga di un preciso limite temporale entro cui il docente possa fruire, nell'ambito della vigenza del rapporto di supplenza, dei 15 giorni di permesso retribuito (come invece dispone l'art. 15, comma 3 per i dipendenti della scuola a tempo indeterminato : "il dipendente ha, altresì, diritto, ad un permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio, con decorrenza indicata dal dipendente medesimo ma comunque fruibili da una settimana prima a due mesi successivi al matrimonio stesso") autorizza l'utilizzo del congedo matrimoniale non oltre un ragionevole lasso di tempo dall'evento stesso che rimane l'occasione ma anche il momento temporale da cui si origina tale permesso.

Permesso per matrimonio personale a Tempo Determinato (Docenti e ATA) contratto prima della stipula del rapporto di lavoro?

Gentili, vi contatto per chiedere un'informazione.

Sono una docente supplente che da 5 anni lavora con contratti a tempo determinato (supplenze brevi e supplenze da GPS).

Il 28 agosto 2025 mi sposerò e per potermi organizzare avrei necessità di avere informazioni circa il congedo matrimoniale.

Nel CCNL non ho trovato dettagli specifici in merito.

Dato che nel giorno delle mie nozze non avrò firmato ancora nessun contratto, mi chiedevo se, qualora fossi nominata da GPS entro il mese di settembre (cosa probabile trovandomi in prima fascia), avessi diritto al congedo matrimoniale.

Il dubbio sta nel fatto che : è certamente possibile usufruire di tale congedo entro i 45 giorni dal 28 agosto, ma ciò è consentito anche se il 28 agosto sono disoccupata ma inizio a lavorare entro i 45 giorni di cui sopra?

Pongo l'esempio pratico dell'eventuale scenario.

- Il giorno delle mie nozze è il 28/08/2025 e in tale data sarò certamente disoccupata.

- Il 15/09/2025 ricevo convocazione e firmo un contratto presso una scuola secondaria.

Il 30/09/2025 posso richiedere presso la scuola che mi ha assunto il congedo matrimoniale di 15 giorni? Spero possiate aiutarmi. Grazie

Così risponde l'Aran: "L'art. 19 del CCNL del 29.11.2007 del comparto scuola, rubricato "Ferie, permessi ed assenze del personale assunto a tempo determinato", al comma 12, prevede che il personale docente ed ATA assunto a tempo determinato ha diritto entro i limiti di durata del rapporto, ad un permesso retribuito di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Nel caso prospettato, essendo l'evento matrimonio avvenuto al di fuori del contratto di lavoro, in applicazione di quanto previsto dalla disposizione contrattuale sopra riportata, il dipendente non può aver diritto al congedo matrimoniale".

Permesso per matrimonio personale a Tempo Indeterminato (Docenti e ATA)

Sono una docente di scuola secondaria di secondo grado a T.I.

Mi sposerò l'11 maggio e vorrei sapere a quanti giorni di permesso ho diritto e fino a che data posso usufruirne?

Art. 15 comma 3 del CCNL scuola 2006/2009:

Il dipendente ha, altresì, diritto ad un permesso retribuito di **quindici giorni consecutivi** in occasione del matrimonio, **con decorrenza indicata dal dipendente medesimo** ma comunque fruibili **da una settimana prima a due mesi successivi** al matrimonio stesso.

Permessi studio 150 ore

Buongiorno, le 150 ore possono essere utilizzate solo per seguire le lezioni all'università? Oppure possono essere utilizzate anche per lo studio? Grazie.

No, non possono essere utilizzate per lo studio.

La circolare 12/11 della Funzione Pubblica

E' possibile usufruire dei permessi per attività di studio preparatorie agli esami?

La circolare n. 12/11 della Funzione Pubblica invece lo esclude, affermando: "Giova inoltre rammentare che in base alle clausole negoziali, le ore di permesso possono essere utilizzate per la partecipazione alle attività didattiche o per sostenere gli esami che si svolgano durante l'orario di lavoro, mentre non spettano per l'attività di studio. Questo orientamento applicativo, oltre che dal tenore delle clausole, è confermato dall'orientamento della giurisprudenza di legittimità (Cass. Sez. Lav. N. 10344/2008) e dell'ARAN"

In ogni caso controllare in quale misura i contratti regionali recepiscono questa indicazione.

La fruizione dei permessi può essere articolata

- permessi orario – utilizzando parte dell'orario giornaliero di servizio
- permessi giornalieri – utilizzando l'intero orario giornaliero di servizio

Per quali attività sono fruibili i permessi?

La fruizione dei permessi è finalizzata alla frequenza (in presenza o on line dei corsi), ivi compreso il tempo necessario per raggiungere la sede di svolgimento dei corsi.

In ogni caso la fruizione del permesso va certificata subito dopo la fruizione del permesso e comunque entro il termine stabilito dalla scuola. In caso di mancata presentazione della certificazione, i periodi di permesso utilizzati saranno considerati come aspettativa per motivi di famiglia senza assegni, con il recupero da parte dell'amministrazione delle competenze fisse corrisposte per detti periodi.

Riserva posti L. 68/99

Buongiorno, scrivo per sapere se ho la possibilità di richiedere la 68/99, avendo un'invalidità del 46%, dalle ricerche che ho fatto online pare di sí, attendo vostre informazioni.

Grazie, cordiali saluti

Concorsi ordinari scuola, i posti riservati alla legge 68/99

L'art. 3 della legge 68/1999 prevede che i datori di lavoro pubblici e privati siano tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle "**categorie protette**". La legge distingue i lavoratori appartenenti alle categorie protette in "disabili" e "altre categorie" a cui spettano rispettivamente il 7% e l'1% dei posti. Il caso più diffuso è quello degli **invalidi civili** con

percentuale minima di invalidità pari o superiore al 46% con contestuale iscrizione nelle liste di collocamento mirato.

Le persone che beneficiano di tale legge hanno quindi diritto a una riserva dei posti (7% e 1% a seconda delle categorie), per cui, se a livello provinciale queste aliquote non sono ancora sature, ai riservisti spetta l'assunzione **a prescindere dalla loro posizione in graduatoria** e ciò fino al 50% delle assunzioni. Si può in questo caso verificare la circostanza che, nella possibilità di assunzione, un candidato con punteggio più basso ma titolare della Legge 68/1999, possa "scavalcare" persone con punteggio più alto.

Concorsi – riserva posti (Docenti e ATA)

Concorso DSGA, posti messi a bando in toscana: 104. Abbiamo superato le prove in 96 (quindi meno dei posti a bando). Il MEF ha autorizzato 49 assunzioni da concorso per quest'anno. La domanda è, le riserve (che sono max 50% dei posti), si calcolano sui posti messi a bando o sul contingente autorizzato? Perché oggi è stata pubblicata la graduatoria e siamo in ordine sulla base del punteggio, non c'è alcun riferimento alle riserve.

Altra cosa, l'ufficio V aveva chiesto a tutti gli USR di conformarsi al fatto che il CLIL non doveva essere valutato come master poiché non lo era. Dato che me lo avevano valutato ho scritto la PEC per farlo presente, hanno levato il punto a me ma so per certo che alcune persone che avevano il clil e non lo hanno segnalato hanno ancora quel punto. È una cosa normale?

"La riserva si applica sul contingente autorizzato, non sull'intero numero di vincitori. Se il riservista rientra nella quota di riserva prevista dal contingente, ottiene la nomina. Se possiede anche una precedenza (es. legge 104), può scegliere prima degli altri a prescindere dalla posizione in graduatoria.. ". Per la questione titoli se vi è stata difformità quando pubblicheranno le graduatorie si potrà fare accesso agli atti per valutare ricorso al Tar.

Surroga nomina RSU

La dirigente scolastica della mia scuola, Itis Ferraresi Susa, ha nominato in surroga una RSU decaduta perché andata in quiescenza, poteva operare questa nomina oppure ha proceduto in modo non corretto?".

La dirigente scolastica dell'IIS Enzo Ferrari di Susa, operando con una nomina RSU in ottemperanza dei risultati delle votazioni delle elezioni 5, 6 e 7 aprile 2022, ha agito in modo illegittimo non rispettando le norme contrattuali del CCNQ del 9 febbraio 2015.

Possiamo asserire che l'art. 7 della parte I dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998, e dall'art. 3 del CCNQ del 9 febbraio 2015 prevede che in caso di dimissioni di un componente lo stesso sia sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista. Le dimissioni devono essere formulate per iscritto alla stessa RSU e di esse, contestualmente al nominativo del subentrante o alla dichiarazione di decadenza dell'intera RSU, va data comunicazione al servizio di gestione del personale e ai lavoratori mediante affissione all'albo.

Nell'art.3 del CCNQ 2015 e precisamente al comma 2 è scritto che in tutti i casi di dimissioni o decadenza di uno dei componenti RSU, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenenti alla medesima lista. I commi 4 e 5 del medesimo articolo specificano che si tratta di una prerogativa interna ai sindacati, dove la dimissione o decadenza deve essere trattata con sostituzione dalla stessa RSU e poi comunicata all'Amministrazione

TFR supplenti

Buongiorno,

volevo conferma su una risposta data da INPS.

1) Contratto dal 11/10/22 al 31/10/23

2) Altro contratto dal 01/08/23 al 30/06/24

Pensando fossero separati aspettavo il pagamento del TFR del primo contratto, quando ho chiesto a INPS perchè non pervenuto mi dicono che hanno accorpato il periodo 11/10/22 fino al 30/06/24 quindi TFR pagato in luglio 2025. Corretto?

Sì è corretto, in quanto non c'è interruzione tra un incarico e l'altro.

La liquidazione del TFR, per i contratti cessati il 30 giugno 2024, avverrà non prima di 12 mesi dalla scadenza del contratto, entro i 3 mesi successivi.

Uscita anticipata da lavoro per malore

Buongiorno

vi giro una richiesta di consulenza su un giorno di malattia:

"Buonasera sono una vostra iscritta e devo capire se per malattia il procedimento che mi fa fare la scuola è corretto.

Martedì avevo orario di servizio 8-13:30, ma in classe ho incominciato a non sentirmi bene; fino a quando alle 12, dopo essere stata in infermeria, ho comunicato alla scuola e ai referenti con mail che stavo male e una collega (avevo la sensazione di svenimento) in pausa mi ha riaccompagnato a casa. Arrivata a casa con febbre alta.

Io ero stata informata da alcune colleghe che la giornata mi sarebbe stata pagata perché avevo svolto più della metà delle ore. E' corretto?

Nel pomeriggio sarei dovuta andare a scuola dalle 15 alle 18. Dalle 15 alle 16 avevamo i colloqui di una classe e dalle 16 alle 18 regolare programmazione.

Ma non sono andata a scuola nel pomeriggio.

Il medico curante mi avrebbe fatto partire il certificato da martedì, cosa sensata anche per la fiduciaria, ma la vicepresidente o responsabile dei plessi della primaria non ha voluto e dice che non è corretto.

Lei sostiene che per martedì io devo richiedere sul registro due permessi brevi:

Uno per la mattina (uscita alle 12 anziché alle 13.30 e devo recuperare 1 ora e 30 minuti anche se dichiaro che stavo male) e il pomeriggio dovendo fare dalle 15 alle 18 devo recuperarle pur dichiarando che sono a casa per malattia.

Il certificato medico quindi partirà da mercoledì.

È una procedura corretta? Dichiaro che sto male, ho la febbre alta e devo recuperare 1 ora di colloqui e 2 ore di programmazione facendo sostituzioni entro 2 mesi altrimenti mi viene levato lo stipendio?"

grazie a chi mi risponderà

Si possono verificare diversi casi, nei quali il docente o l'ATA regolarmente entrato in servizio, esce anticipatamente dalla propria sede di servizio, previa richiesta di un permesso giustificativo, a causa di un malore, salvo poi trasmettere alla segreteria scolastica un certificato di malattia a giustificazione, oppure prendere permessi.

Il certificato di malattia copre l'intera giornata, quindi anche se si è prestato lavoro, la giornata è "persa" perché coperta dalla malattia.

Anche se stava male, era sempre in servizio e non essendo coperta da certificato di malattia, deve giustificare la propria non attività.

Il parere dell'ARAN.

L'ARAN, l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziante delle Pubbliche Amministrazioni quale unico organo a fornire interpretazioni autentiche sulle clausole dei CCNL del comparto Istruzione.

L'ARAN come vanno considerate le ore lavorate dal personale, se viene successivamente rilasciato un certificato medico nella stessa giornata lavorativa per sopravvenuto malore, ed in caso di uscita anticipata dal lavoro a seguito di un problema di salute come deve essere considerato il servizio prestato nella stessa giornata.

L'ARAN risponde chiarendo anzitutto che l'ipotesi in esame non è espressamente regolata dal contratto scuola. Pertanto, in caso di prestazione lavorativa interrotta per sopraggiunto malessere del dipendente, nel silenzio della contrattazione collettiva nazionale occorre valutare alcuni aspetti giuridici e deontologici relativi al rilascio della certificazione medica. A tale riguardo, la data riportata sulla stessa deve coincidere con il giorno dell'avvenuto accertamento diagnostico e il termine prognostico deve ricomprendere il giorno in cui il certificato viene rilasciato. In tal senso la decisione n. 1290 del 6 febbraio 1988 della Cassazione Civile – Sezione Lavoro la quale rileva anche che *“il sanitario ha solo l'obbligo di certificare la esistenza di una malattia in atto, indipendentemente dalla eventuale (non necessaria) assenza dal lavoro del dipendente malato”*.

Ne discende che, nel caso in cui il debito orario giornaliero sia stato integralmente assolto, l'assenza per malattia, qualora il certificato medico indichi più giorni di prognosi, decorrerà dalla giornata successiva.

Relativamente al debito orario conseguente all'uscita anticipata dal lavoro, considerato che lo stesso può essere assolto anche attraverso la fruizione di permessi (ad esempio, permessi retribuiti per motivi personali) ovvero attraverso le possibilità offerte dalla regolamentazione della flessibilità oraria, non va escluso che, nel caso di malattia insorta durante la giornata lavorativa, il dipendente possa completare l'orario d'obbligo avvalendosi dei suddetti permessi o, comunque, di uno degli istituti contrattuali vigenti che gli consentono di allontanarsi dal posto di lavoro.

Pertanto, in caso di prestazione lavorativa parziale, esclusa la possibilità che le ore lavorate diano luogo a riposo compensativo, solo laddove le ore di assenza necessarie a completare l'orario

d'obbligo vengano giustificate mediante presentazione del certificato medico, l'intera giornata va imputata a malattia.

Conclusioni pratiche.

Alla luce del chiarimento sopra indicato, possiamo trarre le seguenti conseguenze sul piano pratico:

- Se il dipendente abbia svolto integralmente il suo orario di lavoro giornaliero, la malattia decorre dal giorno successivo (anche se il certificato riporta la data del giorno prima);
- Se il dipendente non abbia svolto integralmente il suo orario di lavoro (perché appunto sia uscito anticipatamente causa malore) la giornata andrà imputata a malattia nella sua interezza e le ore lavorate non saranno fruibili a titolo di riposo compensativo. Di fatto dunque verranno “perse” dal lavoratore.
- Se il dipendente non abbia svolto integralmente il suo orario di lavoro (perché appunto sia uscito anticipatamente causa malore) questi potrà decidere di completare le ore di lavoro non svolte con altri istituti contrattuali (permessi etc), facendo così partire la malattia dal giorno successivo (come nella prima ipotesi sopra richiamata).

R.V.P.A. richiesta variazione posizione assicurativa

Buonasera, sono una collaboratrice scolastica di ruolo presso un I.C. di Manziana. Sono nata il 30 agosto 1959 e sono di ruolo dal 1° settembre 2001. Quando potrò andare in pensione? Cosa devo fare? Ho consultato l'estratto conto INPS e non sono inseriti i servizi di preruolo. Cosa devo fare? Grazie.

Andrai in pensione d'ufficio da 1° settembre 2026 per raggiunti limiti di età e avendo superato il minimo dei contributi (20 anni). Devi fare domanda di pensione all'INPS entro gennaio/febbraio 2026, tramite il nostro patronato, per avere l'assegno pensionistico dal 1° settembre.

Devi fare la richiesta di variazione della posizione assicurativa all'INPS inserendo i periodi mancanti. Puoi rivolgerti alle sedi Cobas Scuola per la RVPA.

Visita medico collegiale

Buongiorno, una nostra iscritta è un soggetto fragile, trapiantata ed immunodepressa, ha la 104 e periodicamente, all'occorrenza, presenta certificato di grave patologia per potersi prendere cura di sé. Adesso è in malattia da fine agosto per un incidente subito, e dovrà prorogare il periodo ancora di qualche mese.

La DS della scuola, molto aggressiva con i lavoratori non allineati, ai quali riserva con facilità richiami scritti e provvedimenti disciplinari, quest'anno ha alzato il tiro, inviando due docenti a visita collegiale per verifica inidoneità.

La nostra iscritta teme di essere mandata anche lei a visita collegiale. È un timore infondato o può succedere veramente anche a lei qualcosa di simile? Avete qualche consiglio da darle per potersi muovere al meglio?

Grazie a chi potrà rispondermi

Il Dirigente può inviare la lavoratrice a visita collegiale, con apposita relazione, che la lavoratrice però potrà conoscere solo successivamente all'atto dell'espletamento della visita. Se questa verrà richiesta lei dovrà recarsi a visita con il medico di fiducia. Può anche non presentarsi, se è giustificata l'assenza, ma è sconsigliabile non presentarsi. Qualora il dipendente si rifiutasse di presentarsi a visita collegiale, senza giustificato motivo, l'Amministrazione ha la facoltà di procedere, ai sensi dell'art.55-octies del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, alla sospensione del dipendente dal servizio senza retribuzione né indennità. Il [DPR n.171 del 2011](#) "Regolamento di attuazione in materia di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche dello Stato in caso di permanente inidoneità psicofisica", emanato ai sensi dell'articolo 55-octies del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce che il dirigente scolastico debba valutare se le problematiche fisiche manifestate dal lavoratore necessitino di un accertamento medico adeguato, in quanto impattanti sulle mansioni di servizio. Ad esempio dovrà prendere in considerazione le certificazioni mediche eventualmente presentate dal lavoratore, le assenze per malattia, le problematiche segnalate sul posto di lavoro, etc.

NORME e RISPOSTE DOCENTI a T.I. e T.D.

Docenti – adempimenti individuali dovuti

Quali sono gli adempimenti dovuti derivanti dalla funzione docente

Gli adempimenti individuali dovuti derivanti dalla funzione docente sono quelli previsti dall'art. 44 comma 2 lettere a) b) c):

- a) alla preparazione delle lezioni e delle esercitazioni;*
- b) alla correzione degli elaborati;*
- c) ai rapporti individuali con le famiglie.*

Docenti – allattamento - congedo parentale - continuità

Buongiorno, una collega ha cinque ore in meno per allattamento e a marzo si conclude il periodo: la domanda è se, prendendo il congedo parentale negli stessi giorni e ore del periodo dell'allattamento, la supplente sulle cinque ore (equivalente a una classe) potrà essere riconfermata (per non lasciare la classe senza docente)?

Grazie a chi può rispondermi.

Potrebbe applicarsi il principio della **continuità didattica**

Normativa di riferimento

(OM 88/2024 art. 13 c. 11,12)

Al fine di garantire la continuità didattica, ove al primo periodo di assenza del titolare ne consegua un altro, o più, senza soluzione di continuità o interrotti solo da giorno festivo o da giorno libero dall'insegnamento, ovvero da entrambi, la supplenza temporanea è prorogata nei riguardi del

medesimo supplente già in servizio, a decorrere dal giorno successivo a quello di scadenza del precedente contratto. Nel caso in cui a un primo periodo di assenza del titolare ne consegua un altro intervallato da un periodo di sospensione delle lezioni, si procede alla conferma del supplente già in servizio; in tal caso il nuovo contratto decorre dal primo giorno di effettivo servizio dopo la ripresa delle lezioni.

Docenti - allattamento - riduzione oraria

Buongiorno, ho terminato il periodo di astensione obbligatoria per maternità. Fino a che età del bambino ho diritto all'allattamento? Per quante ore giornaliere? La retribuzione è intera? Chi decide la modalità di fruizione dei riposi?

Ai sensi dell'art. 39 del d.lgs. 151/2001 hai diritto ai riposi giornalieri fino al compimento del 1° anno di vita del bambino. Un'ora con orario di servizio inferiore a 6 ore; 2 ore pari o superiore alle 6 ore. La retribuzione è intera. Le modalità di fruizione possono essere concordate tra la lavoratrice e il Dirigente Scolastico. In mancanza di accordo le modalità le decide la Direzione provinciale del lavoro.

Docenti - anno di formazione e periodo di prova

Sono una docente di scuola dell'infanzia assunta a T.I. dal 1° settembre 2024: quante ore di formazione devo svolgere? Ci si può assentare?

Per l'a.s. 2024/25 sono previste 50 ore di formazione di: incontri in presenza; laboratori formativi; attività di peer to peer e osservazione in classe; formazione on line. Ci si può assentare per un massimo di assenze giustificate pari al 25% delle ore in presenza.

Per essere valido il periodo di prova devi svolgere: 180 giorni nel corso dell'anno scolastico, di cui almeno 120 giorni per attività didattiche. tutte le attività connesse al servizio scolastico, compresi i periodi di sospensione delle attività didattiche, esami e scrutini ed ogni impegno di servizio, ad esclusione del congedo ordinario e straordinario e le aspettative. E' computato anche il 1° mese di astensione obbligatoria per gravidanza.

Docenti - aspettativa per anno sabbatico

Sono un docente di scuola secondaria di secondo grado assunto in ruolo dal 1° settembre 2019 posso richiedere l'anno sabbatico?

Ai sensi dell'art. 26 comma 14 della L.448/98 i docenti che hanno superato l'anno di prova possono fruire di un'aspettativa non retribuita della durata massima di un anno scolastico ogni 10 anni.

Il periodo non è frazionabile. Quindi, anche in caso di richiesta inferiore ad un anno scolastico non puoi richiedere un ulteriore periodo prima di dieci anni. L'anno sabbatico non è valido ai fini della carriera e previdenziale.

Docenti - assegnazione provvisoria

Buongiorno, sono una docente di scuola primaria titolare in una scuola di Roma. Posso richiedere l'assegnazione provvisoria per ricongiungimento ai genitori residenti a Roma ma in un altro distretto scolastico?

L'assegnazione provvisoria può essere richiesta per una sola provincia: per altro comune della provincia di titolarità o interprovinciale. Requisiti ricongiungimento ai figli o agli affidati di minore età con provvedimento giudiziario; ricongiungimento al coniuge/parte dell'unione civile ovvero al convivente, ivi compresi parenti o affini, purché la stabilità della convivenza risulti da certificazione anagrafica; gravi esigenze di salute del richiedente, comprovate da idonea certificazione sanitaria; ricongiungimento al genitore.

Nel tuo caso puoi richiedere l'assegnazione provvisoria in quanto Roma è suddivisa in distretti sub-comunali, ma soltanto se usufruisci delle precedenza e/o delle deroghe in caso di vincolo triennale, previste dal contratto di riferimento.

Le deroghe previste per l'anno scolastico 2025/26:

- Il docente genitore di figlio o figlia che compie sedici anni entro il 31 dicembre del 2025;
- Il docente figlio o figlia di genitore ultra sessantacinquenne che compie gli anni entro il 31 dicembre del 2025.

Docenti - assegnazione provvisoria – punteggio continuità

Vorrei sapere se, chiedendo un'assegnazione provvisoria, si perdono i punti maturati della continuità.

Grazie, un saluto

Se ottiene l'assegnazione provvisoria la continuità nella scuola si interrompe e perde il punteggio acquisito.

Docenti - assegnazione provvisoria - periodo di prova

Buongiorno, una docente non ha passato l'anno di prova e vuole fare assegnazione interprovinciale (madre ultra 65 anni). Può farla? Va allegata una sorta di autodichiarazione in merito?

Grazie

Non si può fare se non si è superato anno di prova.

Docenti - cambio ora

Buonasera, chiedo informazioni su una questione di sicurezza dei ragazzi estratto da una circolare del Dirigente:

Durante i cambi di classe fra docenti: tali momenti devono essere disimpegnati in modo rapido. Ogni docente pertanto provvede al trasferimento nell'altra aula con la massima sollecitudine e, ove lo ritenga opportuno, richiede la temporanea vigilanza del collaboratore scolastico sulla classe che viene lasciata. Il/la docente subentrante che, per qualsiasi ragione, sia impedito/a all'ingresso secondo l'orario di competenza, deve tempestivamente darne comunicazione, anche telefonica, affinché vengano adottate le idonee misure di vigilanza secondo quanto sopra specificato.

La vigilanza sul gruppo classe termina alla consegna ad un/a altro/a adulto/a di riferimento e non al suono della campana.”

E' corretta dal punto di vista legale.

Sorge il dubbio ma se io debbo andare nell'altra classe, come faccio ad arrivare in orario se l'altra collega non prende il mio posto nella classe e l'altra collega come può abbandonare la classe se non arriva un collega? Normalmente la classe in questo frangente la classe si lascia al collaboratore scolastico del piano, se non ci fosse chiedete al D.S. di chiarire con una circolare come comportarsi.

Docenti - commissione esame di Stato - incompatibilità

Una mamma Insegnante può avere sua figlia in classe? Non c'è conflitto di interesse?

Meglio evitare docente e figlio in classe, a prescindere da incompatibilità o meno che sussiste in caso di esami comunque, negli altri casi dipende dal regolamento d'istituto e dai criteri di assegnazione dei docenti alla classe.

L'OM 90 del 21 maggio 2001, riguardante gli scrutini finali dell'anno scolastico 2000/2001, all'art.11, comma 8, dispone che “Nessun candidato può essere esaminato da un docente al quale sia legato da vincoli di parentela o di affinità sino al quarto grado o dal quale abbia ricevuto lezioni private”

Docenti - compresenza scuola primaria

Avrei bisogno di un parere.

Ad una collega della scuola primaria, non abilitata per l'insegnamento della lingua inglese, la dirigente ha predisposto un orario con alcune ore buche perché, a suo parere e in base ad una fantomatica normativa, non può rimanere in compresenza con la collega specialista proprio perché non abilitata in L2.

In 40 anni di lavoro nella scuola primaria non ho mai letto nessuna nota o indicazione in tal senso, ne sapete qualcosa? Come potrebbe regolarsi per evitare inutili permanenze a scuola oltre il proprio orario? Grazie.

Una precisazione in merito alla cosiddetta “compresenza”, due insegnanti per classe e due ore settimanali per ogni docente di scuola primaria. Non è più così. L’organico della scuola primaria a tempo pieno “comunicato” viene assegnato ormai sulle 40 ore (c.d. riforma Gelmini) e non più sulle 44.

L’art. 4 comma 2 del CCNI 26/6/2009 ha ribadito il contenuto del comma 5 dell’art. 28 del Ccnl 2007 “la sostituzione dei docenti di scuola primaria assenti fino a un massimo di 5 giorni, avviene nelle ore di contemporaneità non impegnate per le attività programmate dal collegio dei docenti, nell’ambito del modulo o del plesso di assegnazione e nell’orario di insegnamento programmato per ciascun insegnante; sono peraltro possibili eventuali adattamenti e modificazioni dell’orario suddetto nei limiti previsti dalla contrattazione d’istituto”, (quindi previa delibera del Collegio, che modifichi il Piano delle attività).

Lo stesso contenuto è confermato nel CCNL 2019/2021 all'art.43 - Attività dei docenti, comma 5 "Nell'ambito delle 22 ore d'insegnamento, la quota oraria eventualmente eccedente l'attività frontale e di assistenza alla mensa è destinata, previa programmazione, ad attività di arricchimento dell'offerta formativa e di recupero individualizzato o per gruppi ristretti di alunni con ritardo nei processi di apprendimento, anche con riferimento ad alunni con cittadinanza non italiana, in particolare provenienti da Paesi extracomunitari.

Docenti precari - concorsi e ricorsi

Ciao a tutte/i, una docente mi pone un quesito su eventuale ricorso per coloro che hanno superato un concorso pnrr in Veneto per posti su sostegno.

Grazie a chi mi saprà rispondere.

Nessuno può azzardarsi a fare pronostici in un contesto dove oramai si fa ricorso per ogni cosa.

Ci potrebbero essere delle novità per chi ha partecipato ai concorsi e non è stato assunto.

DL 45/25, trasformato nella Legge n. 79 del 7 giugno 2025.

*[...] i candidati che hanno conseguito almeno il punteggio minimo previsto per il superamento della prova orale in un concorso bandito a decorrere dal 2020 per posti di tipo comune e di sostegno nella scuola dell’infanzia, primaria e secondaria **sono inseriti, su domanda, a decorrere dall’anno scolastico successivo a quello di pubblicazione della relativa graduatoria in un apposito elenco regionale, aggiornabile annualmente, da cui si attinge, a decorrere dall’anno scolastico 2026/2027, in caso di esaurimento delle graduatorie dei concorsi PNRR**” [...]*

Docenti precari – concorsi – vincitori due classi di concorso - scelta

Ciao a tutti/e, un docente ha vinto un concorso PPNR per una classe di concorso e gli è stata assegnata una sede. E' risultato vincitore anche per un'altra classe di concorso ma non gli hanno ancora comunicato la sede.

La domanda: se lui firma per la prima può optare dopo per la seconda?

L'orientamento è il seguente:

il docente già assunto in quanto vincitore del concorso PNRR su una classe di concorso, grado o tipologia di posto, **potrà senz'altro rinunciare alla prima nomina**, in caso di successiva individuazione per la stipula di contratto a tempo indeterminato o determinato al ruolo per altra classe di concorso, grado o tipologia di posto.

Il decreto scuola 2025 stabilisce che i docenti assegnati a una sede scolastica devono accettare o rinunciare alla nomina entro 5 giorni dalla comunicazione. Se l'assegnazione avviene dopo il 28 agosto, l'accettazione deve comunque avvenire entro il 1° settembre. La mancata accettazione equivale a una rinuncia, comportando la decadenza dalla graduatoria e l'impossibilità di ottenere supplenze per l'anno scolastico in corso.

Docenti - continuità didattica

Ciao, una nostra iscritta è in aspettativa senza retribuzione e mi chiede: avrà i giudizi il 17 giugno, lei rientra il 11. Deve dare lei i giudizi dopo 2 mesi di assenza ci sarà anche quella che l'ha sostituita? Può essere chiamata prima dalla DS per motivi di servizio, per cui revoca la sua aspettativa. I tempi tecnici della procedura di revoca?

Articolo 37 CCNL scuola L'art. 37 stabilisce che: "Al fine di garantire la continuità didattica, il personale docente che sia stato assente, con diritto alla conservazione del posto, per un periodo non inferiore a centocinquanta giorni continuativi nell'anno scolastico, ivi compresi i periodi di sospensione dell'attività didattica, e rientri in servizio dopo il 30 aprile, è impiegato nella scuola sede di servizio in supplenze o nello svolgimento di interventi didattici ed educativi integrativi e di altri compiti connessi con il funzionamento della scuola medesima. Per le medesime ragioni di continuità didattica il supplente del titolare che rientra dopo il 30 aprile è mantenuto in servizio per gli scrutini e le valutazioni finali. Il predetto periodo di centocinquanta giorni è ridotto a novanta nel caso di docenti delle classi terminali."

Nomina ruolo – cancellazione GPS

Nostra iscritta chiamata per il ruolo sostegno prima fascia Gps primaria .

DEVE CANCELLARSI DA TUTTE LE 150 SCUOLE DI SUPPLENZA CHE AVEVA MESSO ANCHE SE RIGUARDAVANO ALTRE CLASSI DI CONCORSO ?

E' un invito e può anche non farlo.

Io lo farei perché si dà la possibilità ai candidati inseriti nelle GPS, che attendono l'incarico e che hanno indicato le stesse preferenze, di non essere "saltati".

Sì, per tutte le classi di concorso. Come neo immessa in ruolo che deve svolgere l'anno di prova, non potrebbe accettare alcun incarico.

Comunque, al prossimo rinnovo (2026) potrà inserirsi nuovamente.

Docenti - consiglio di classe - verbale

Buongiorno

Sono vostra iscritta, vorrei sapere se è lecito da parte della scuola aver tolto l'accesso, limitato alla visualizzazione, dei verbali dei CDC ai docenti dello stesso.

Solo il coordinatore può inserire e visualizzare i verbali in area riservata, gli altri docenti devono fidarsi che quanto caricato non venga nel frattempo modificato.

Posso fare un accesso agli atti e chiedere quale norma prevede questa limitazione, ovvero consultazione dei verbali del proprio cdc?

Grazie

Art. 43 del Dlgs 297/94 dispone che “ 1. Gli atti del consiglio di circolo o di istituto sono pubblicati in apposito albo della scuola. (...)3. Non sono soggetti a pubblicazione all'albo gli atti concernenti singole persone, salvo contraria richiesta dell'interessato. 4. Si osservano inoltre le disposizioni in materia di accesso ai documenti amministrativi, di cui alla legge 7 agosto 1990 n. 241”.

L'art. 13 della CM 105/75 precisa però che la pubblicità degli atti “deve avvenire mediante affissione in apposito albo di circolo o di istituto, della copia integrale - sottoscritta e autenticata dal segretario del consiglio - del testo delle deliberazioni adottate dal consiglio stesso (...) Non sono soggetti a pubblicazione gli atti e le deliberazioni concernenti singole persone, salvo contraria richiesta dell'interessato”.

Un docente chiede se è regolare che il verbale del Consiglio di classe non venga redatto nella stessa seduta collegiale.

Il verbale di un Consiglio di classe può essere redatto con calma anche qualche giorno dopo lo stesso Consiglio, sulla base degli appunti raccolti dal Segretario durante la seduta. Il verbale deve essere redatto dal Segretario seguendo le indicazioni date e dovute del Presidente del Consiglio di classe.

L'approvazione del verbale per prassi normale, come si evince anche dalla sentenza del Consiglio di Stato, Sezione Sesta, n. 6208 dell'11 dicembre 2001 avviene all'apertura della seduta successiva.

Docenti - coordinatore di classe,

Ds impone coordinamento alla docente. In un Collegio docenti di un Istituto Comprensivo, la Dirigente scolastica comunica ai docenti, i coordinamenti di classe a loro affidati. Una docente decide di rifiutare l'incarico, che le era stato affidato senza nessun confronto e assenso.

Sia i coordinamenti di classe che quelli dei dipartimenti o dei laboratori, sono attività aggiuntive retribuite con il FIS e non hanno carattere di obbligatorietà. Il docente che non vuole svolgere questi compiti aggiuntivi, può legittimamente rifiutare.

La Ds sostiene che l'incarico è già stato assegnato e non può essere rifiutato, se esistono motivazioni gravi e oggettive, continua la Ds in pieno Collegio, invita la docente a produrre domanda scritta di rinuncia, con i relativi motivi a non potere svolgere la mansione assegnata.

Un docente non è obbligato a svolgere l'incarico di Coordinatore del Consiglio di classe, ma è obbligato invece a ricoprire il ruolo di Presidente e Segretario verbalizzante dello stesso Consiglio.

Coordinatore, Presidente e Segretario verbalizzante

Il segretario verbalizzante del Consiglio di classe è una figura istituzionalmente prevista dalla norma (art. 5 c. 5 del D.Lgs. n. 297/1994) ed essenziale ai fini della validità delle sedute del CdC. È designato dal Dirigente scolastico di volta in volta in occasione delle singole riunioni, oppure, come accade in molte scuole, l'incarico può essere attribuito per l'intero anno scolastico ad un unico docente. Il docente non può, almeno che non ci siano motivi oggettivi, rifiutarsi di espletare il compito di Segretario verbalizzante. Si tratta di una figura "obbligatoria" perché la verbalizzazione della seduta è attività indispensabile poiché documenta e descrive l'iter attraverso il quale si è formata la volontà del consiglio. Il ruolo di segretario deve svolgere un docente facente parte del Consiglio di classe, individuato dal Dirigente scolastico.

Il docente individuato, a meno di motivate eccezioni, non è legittimato ad astenersi dalla funzione di Segretario verbalizzante del Consiglio di classe. Il ruolo di Segretario del Consiglio di Classe è una funzione docente che potrebbe non essere retribuita, in alcune scuole la Contrattazione di Istituto prevede un obolo di qualche euro per chi svolge questo ruolo.

Il consiglio di classe è presieduto, di norma, dal dirigente scolastico. In sua assenza il ruolo di presidente va ad un docente che ne fa parte, delegato dal Dirigente scolastico. Il docente che lo presiede, in assenza del dirigente, non può essere lo stesso docente indicato come segretario verbalizzante. Il verbale, infatti, per essere valido deve essere firmato da entrambi. Di solito, in assenza del Dirigente, la funzione di Presidente è affidata al Coordinatore di classe.

Il coordinatore di classe, invece, non ha compiti di carattere ordinamentale e legislativo. Il coordinatore del Consiglio di classe è una figura molto utile e i suoi compiti di coordinamento sono decisi dal Collegio nel Ptof, per cui il Coordinatore ha compiti diversi da scuola a scuola proprio perché non previsti dall'ordinamento e, pertanto, si riconducono allo specifico dell'Istituto in cui svolgere tale funzione. Il Coordinatore è un delegato del Dirigente scolastico per precisi compiti a lui designati. Il pagamento del ruolo del Coordinatore che svolge funzioni di coordinamento didattico e organizzativo è deciso in sede di contrattazione di Istituto. Il ruolo di Coordinatore di classe non è obbligatorio e può essere rifiutato dal docente che non lo vuole svolgere.

La DS minaccia i docenti che se tale rinunciano all'incarico di coordinatore, di segnalare all'ufficio scolastico provinciale tutti i docenti che motiveranno il rifiuto all'incarico.

Nessuna motivazione di rinuncia al coordinamento Il docente non ha obblighi di motivare il suo rifiuto al ruolo di Coordinatore, non deve giustificarsi con il Ds della sua rinuncia a svolgere questa funzione aggiuntiva. La Dirigente scolastica non può segnalare all'ufficio scolastico provinciale i nominativi di coloro che si rifiutano di svolgere il ruolo di coordinatore, sarebbe molto grave se realmente la Ds avesse detto una cosa del genere.

Come al solito è sempre possibile chiedere al D.S. la norma che prevede questo incarico.

Docenti - contratti a tempo determinato per il personale docente in servizio

Buongiorno, sono una docente di scuola primaria di ruolo. Una collega mi ha detto che posso accettare incarichi a Tempo Determinato per insegnare Lettere alla scuola secondaria di I grado, come hanno fatto colleghe di sua conoscenza, per un massimo per tre anni, in base ad una articolo del contratto di lavoro nazionale. E' corretto? Solo per tre anni?

Sì, se sei inserita nella Graduatorie Provinciali per le Supplenze (GPS) e/o quelle di Istituto. Dopo tre anni devi presentare domanda di trasferimento in un'altra scuola per ottenere una nuova titolarità.

No, se ottieni una nuova scuola i tre anni ricominciano a decorrere.

Art. 47 CCNL scuola 2019/2021.

1. Il personale docente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato può accettare, nell'ambito del settore scuola, rapporti di lavoro a tempo determinato su posto intero in un diverso ordine o grado d'istruzione, o per altra tipologia o classe di concorso, purché di durata non inferiore ad un anno scolastico o fino al 30 giugno, mantenendo senza assegni, complessivamente per tre anni scolastici, la titolarità della sede.

2. L'accettazione dell'incarico comporta l'applicazione della relativa disciplina prevista dalla legge e dal CCNL per il personale assunto a tempo determinato, ivi inclusa quella relativa alle ferie.

3. L'accettazione di un incarico comporta in ogni caso la richiesta di un periodo di aspettativa non retribuita non inferiore alla durata dell'incarico per come stabilito nell'atto di conferimento dello stesso.

4. Il presente articolo abroga l'art. 36 del CCNL 29/11/2007.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Con riferimento a quanto previsto all'art. 47 (Contratti a tempo determinato per il personale docente in servizio), comma 1, le parti precisano che il periodo complessivo di tre anni scolastici ivi indicato ricomincia a decorrere in caso di nuova assegnazione di sede di titolarità.

Docenti -Esame di Stato – Incarico Presidente o Commissario – condizioni ostative

Buongiorno, mi chiede una collega se è vero che, in base alla nota ministeriale riguardante la Formazione delle commissioni dell'esame di Stato conclusivo del secondo ciclo di istruzione per l'a.s. 2023/2024, è preclusa completamente la possibilità di presentare istanza di nomina in qualità di presidente o commissario esterno al personale docente che sia assente per almeno 90 giorni (art. 3.d.b.b).

Si è così.

Nel caso in cui il docente titolare di una disciplina affidata a commissario interno sia assente per almeno novanta giorni e rientri in servizio dopo il 30 aprile 2024, la nomina di commissario interno sarà affidata al supplente che ha impartito l'insegnamento nel corso dell'anno scolastico. articolo 1.d della nota ministeriale e articolo 3ddb

È altresì preclusa la possibilità di presentare istanza di nomina in qualità di presidente o commissario esterno a:

- docenti designati commissari interni in istituti statali o referenti del plico telematico;
- docenti di istituti statali che insegnino, regolarmente autorizzati, contestualmente anche in istituti paritari;
- personale impegnato come sostituto del dirigente scolastico durante lo svolgimento dell'esame di Stato, qualora quest'ultimo abbia presentato istanza di nomina in qualità di presidente di commissioni di esame di Stato;
- personale docente della scuola che sia assente per almeno novanta giorni e rientri in servizio dopo il 30 aprile 2024.

Docenti - elezioni - servizio

In due plessi su tre del mio ic si terranno le elezioni regionali.

In passato stavano a casa i docenti dei plessi chiusi, mentre l'attività continuava nei plessi aperti.

Quest'anno la dirigente dopo averci chiesto di contrattare come rsu l'utilizzo dei docenti delle scuole chiuse per supplenze ha inviato a tutti una circolare, dove decide di allertare i docenti con cognome in A e impone la programmazione del lunedì nel plesso aperto.

Fare contenzioso ricordando che l'Ordinanza Ministeriale 185/1995 (art. 3, comma 30): "Gli insegnanti a disposizione per la temporanea chiusura dei locali della sede di servizio a causa di disinfezione o di consultazione elettorale non sono da considerare in soprannumero e non possono essere pertanto utilizzati negli altri plessi del circolo o nelle sezioni staccate o scuole coordinate".

In considerazione di assenza di contrattazione integrativa di Istituto e di assenza di specifica normativa in materia, secondo la scrivente Rsu vige l'art. 1256 del Codice Civile, per cui il personale docente esentato dal servizio è senza obblighi di recupero della prestazione lavorativa non svolta, salvo non vi siano particolari esigenze di funzionamento. Inoltre è parere della scrivente Rsu che l'attività di programmazione settimanale nella scuola primaria del personale docente in servizio nei plessi di chiusura, causa elezioni, non possa svolgersi nella giornata di chiusura della scuola per elezioni, essendo la programmazione orario di servizio e non attività aggiuntiva funzionale calendarizzata, né attività a carattere urgente."

Docenti precari - Ferie personale a T.D. assunto fino al 30 giugno

Gentilissimi, sono un vostro tesserato, ho una richiesta di chiarimento. Pochi giorni fa è arrivata una circolare della dirigente :

“Ferie

Si invita il personale docente a tempo determinato a fruire, nei periodi di sospensione del calendario scolastico regionale e di istituto (es. vacanza di Natale), delle ferie non godute inviando formale richiesta alla segreteria. Si evidenzia che la mancata richiesta di fruizione nel periodo in cui è consentito di goderne (compatibilmente con le attività funzionali ed indifferibili quali scrutini ed esami di Stato) comporterà la perdita del diritto alla ferie e la perdita del diritto alla ferie e alla conseguente indennità sostitutiva.

Sul sito della scuola è consultabile il calendario scolastico e i giorni di sospensione dell'attività didattica deliberati per il corrente a.s. dal Consiglio di istituto.

La corrente comunicazione deve essere messa alla firma del personale docente e il foglio firme va inviato alla segreteria.

La dirigente scolastica”

Vorrei sapere se è legittimo obbligare a chiedere le ferie e se, in caso di mancata richiesta, è legittimo che non vengano corrisposte in termini economici.

Gradirei anche conoscere i riferimenti normativi.

Vi ringrazio, saluti,

La richiesta della scuola è doverosa. Se il lavoratore poi non richiede, potrà eventualmente fare un contenzioso tenendo conto che è la legge che prevede il divieto di monetizzazione e de facto l'obbligo di fruire delle ferie d'ufficio durante il periodo di sospensione dell'attività didattica. La scuola è tenuta ad invitare il lavoratore a richiederle informandolo che non possono essere monetizzate. C'è una sentenza della Cassazione che apre uno spiraglio per i contenziosi ma le scuole sono tenute a comportarsi nei modi previsti ovvero invitare il lavoratore a richiedere le ferie che possono chiaramente essere fruite solo durante i periodi di sospensione e se non le richiede provvedere a decurtarle d'ufficio. Verranno monetizzate solo quelle che residuano dai giorni detraibili dalle sospensioni. Sono anni che va avanti così, art. 5, comma 8, del D.L. 6/07/2012, n. 95 (convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della Legge 7/08/2012, n. 135), il quale ha stabilito che le ferie, i riposi e i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche *«sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi»*, aggiungendo che *«la presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età»* e che *«eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. La violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile»*.

Docenti - Formazione

Salve, sono un'iscritta. Volevo dei chiarimenti in merito alla formazione docenti, in quanto sulla tematica c'è molta confusione, considerando la firma del Ministro Zangrillo della circolare. Io vorrei sapere:

- è obbligatorio? E se sì, devono rientrare nelle ore previste per il docente NON devono essere ore extra?

- per formazione può essere anche formazione individuale? Lettura libri, mostre, cinema, teatro, video per approfondire tematiche per preparare unità didattiche, incontri, dibattiti... ecc.

In quanto a scuola da me i corsi che propongono sono TUTTI nel pomeriggio, dopo l'orario scolastico.

E' un obbligo, ma con dei limiti.

Formazione docenti: si svolgerà durante l'orario di servizio, nelle 40+40 ore.

Quindi la scuola deve definire gli impegni annuali dei docenti previste nelle attività collegiali, e nel caso rimangano ore residue, verranno utilizzate per la formazione.

Lo prevede il contratto scuola.

Si tratta delle 40+40 ore da destinare, ai sensi dell'art. 44 del CCNL, prioritariamente alle attività collegiali (collegi docenti, consigli di istituto, GLO, consigli di classe, di interclasse e intersezione) e solo in subordine, nel caso in cui rimangano delle ore, alla formazione.

Al fine di evitare oneri di sostituzione del personale assente per partecipare ad attività formative, i corsi di formazione organizzati dall'amministrazione a livello centrale o periferico o dalle istituzioni scolastiche avvengono, di norma, durante l'orario di servizio e fuori dell'orario di insegnamento.

Inoltre, il personale che partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, la partecipazione ad essi comporta il rimborso delle spese di viaggio.

Dunque, i docenti che partecipano alle attività di formazione sono considerati in servizio a tutti gli effetti. Da evidenziare che la formazione verrà svolta in orario non coincidente con le ore destinate all'attività di insegnamento.

Vengono dunque abrogati gli articoli 63 e 64 del CCNL 29/11/2007

Quando le ore potranno essere remunerate?

Le ore di formazione ulteriori rispetto a quelle di cui all'art. 44, comma 4 (Attività funzionali all'insegnamento) sono remunerate con compensi, anche forfettari stabiliti in contrattazione integrativa, a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa di cui all'art. 78.

Docenti – convegni e formazione

Ciao a tutte e tutti.

Un DS di una scuola superiore, di fronte alla richiesta di una quindicina di docenti di partecipazione al convegno CESP di Pisa del 7 novembre, ha messo il limite a sette autorizzazioni adducendo la giustificazione di garantire il servizio.

Può farlo o è la lesione del diritto alla formazione prevista dal contratto Nazionale?

L'intenzione nostra è di fargli una diffida, ma prima vorremmo essere sicuri che ci siano le condizioni giuridiche per rivendicare questo diritto per tutti coloro che lo richiedono, e non in base alle esigenze di servizio.

Grazie per le risposte

La formazione del personale docente è un diritto previsto dall'art. 36 comma 8 del CCNL scuola 2019/2021.

Il personale docente ha diritto alla fruizione di cinque giorni nel corso dell'anno scolastico per la partecipazione a iniziative di formazione con l'esonero dal servizio e con sostituzione ai sensi della normativa sulle supplenze brevi vigente nei diversi gradi scolastici. Con le medesime modalità, e nel medesimo limite di 5 giorni, hanno diritto a partecipare ad attività musicali ed artistiche, a titolo di formazione, gli insegnanti di strumento musicale e di materie artistiche.

Il comma 9 dello stesso articolo invita *Il dirigente scolastico assicura, nelle forme e in misura compatibile con la qualità del servizio, un'articolazione flessibile dell'orario di lavoro per consentire la partecipazione a iniziative di formazione anche in aggiunta a quanto stabilito dal precedente comma 8.*

Docenti - genitori - compiti corretti, consegna e firma

Ciao a tutti/e, un quesito:

Se è obbligatorio consegnare ai genitori le verifiche degli alunni e farle firmare.. Classe terza scuola primaria. Io ritengo di no, è un atto che se vogliono vedere viene richiesto in modo ufficiale o ufficioso, se i rapporti tra genitori e docenti sono buoni.

I genitori hanno sicuramente diritto a chiedere le verifiche, ma tramite istanza di accesso agli atti

Ci deve essere un regolamento della scuola, che stabilisca questa operazione.

Formalmente i compiti sono atti ufficiali che debbono essere conservati a scuola, e non debbono essere smarriti.

Una norma, seppur datata, ancora in vigore stabilisce che: "Gli elaborati delle prove scritte, grafiche e pratiche di qualsiasi esame sono conservati per tutto l'anno scolastico successivo nell'istituto presso il quale l'esame si è svolto".

Non si parla né di portarle a casa, né di firmare.. Se i genitori vogliono vederli, dovrebbero richiederli, venendo a scuola, se proprio volete fate copie.

Docenti - giorni settimana attività didattica - competenze

E' successo in un istituto comprensivo che il Collegio docenti aveva deliberato l'orario settimanale per il prossimo anno scolastico , 29 ore in 5 giorni con il sabato libero . Il consiglio d'Istituto invece ha cambiato l'orario mantenendo le 29 ore ma distribuite in 6 giorni quindi compreso il sabato. A questo punto quale delibera ha più valore?

Consiglio d'Istituto. Art. 10 Decreto Legislativo 297/94.

Art. 10 - Attribuzioni del consiglio di circolo o di istituto e della giunta esecutiva

.....

3. Il consiglio di circolo o di istituto, fatte salve le competenze del collegio dei docenti e dei consigli di intersezione, di interclasse, e di classe, ha potere deliberante, su proposta della giunta, per quanto concerne l'organizzazione e la programmazione della vita e dell'attività della scuola, nei limiti delle disponibilità di bilancio, nelle seguenti materie:

a) adozione del regolamento interno del circolo o dell'istituto che deve fra l'altro, stabilire le modalità per il funzionamento della biblioteca e per l'uso delle attrezzature culturali, didattiche e sportive, per la vigilanza degli alunni durante l'ingresso e la permanenza nella scuola nonché durante l'uscita dalla medesima, per la partecipazione del pubblico alle sedute del consiglio ai sensi dell'articolo 42;

b) acquisto, rinnovo e conservazione delle attrezzature tecnico-scientifiche e dei sussidi didattici, compresi quelli audio-televisivi e le dotazioni librerie, e acquisto dei materiali di consumo occorrenti per le esercitazioni;

c) adattamento del calendario scolastico alle specifiche esigenze ambientali;

.....

Docenti - graduatoria interna

Una docente della Primaria titolare di ruolo su posto comune e utilizzata attualmente sul sostegno con specializzazione nella scheda per la graduatoria interna può o non può raddoppiare il punteggio per gli anni di ruolo e preruolo sul sostegno ?

Il punteggio per l'anno di servizio di ruolo su sostegno è raddoppiato nelle graduatorie interne di istituto solo per i titolari su tale tipologia di posto, come anche per chi chiede mobilità verso i posti di sostegno.

Docenti - immissioni in ruolo

Per i docenti che devono essere immessi in ruolo arriva una mail da parte del ministero?

Guida del MIM: Nel caso di nomina automatica mediante il sistema INR perverrà dal Sistema una mail di comunicazione sia alla scuola che al neo-nominato; il Sistema in tal caso verificherà il solo successo dell'invio al neo-nominato e non terrà conto dell'effettivo recapito della mail.

Per poter verificare gli esiti della registrazione dell'immissione in ruolo sul fascicolo del personale e quindi il buon esito dell'invio al neo-nominato della comunicazione, gli Uffici territoriali possono procedere tramite la funzione di scarico dell'esito dell'elaborazione al percorso SIDI:

Informatizzazione nomine in ruolo => Gestione immissioni in ruolo => Gestione elaborazioni.

Nel caso di acquisizione puntuale della nomina (effettuata, quindi, manualmente e non attraverso la INR) così come di rettifica o cancellazione puntuale, e solo nel caso di immissioni in ruolo con decorrenza giuridica ed economica nel medesimo Anno Scolastico e nell'AS di fatto in corso il sistema invierà una mail di comunicazione al solo neo-nominato.

Docenti - ore eccedenti l'orario di cattedra

Buongiorno, sono insegnante a tempo indeterminato presso un liceo e ho accettato una cattedra di 21 ore, anziché 18, dal primo giorno di scuola. Al momento non ho ancora firmato nulla né ho visto differenze sulla retribuzione, come devo comportarmi per vedere regolarizzata la posizione?

La scuola deve inviare il decreto alla Ragioneria Territoriale dello Stato per il pagamento delle ore eccedenti l'orario di cattedra. Di solito passano 2/3 mesi dal decreto.

Docenti a T.I. – compenso ore eccedenti orario cattedra

Buonasera, sono un docente di matematica di ruolo in servizio in un Liceo di Bologna.

Il DS mi ha proposto di effettuare anche 6 ore residue che risultano nell'organico della scuola.

Vorrei accettare ma avrei bisogno di sapere quanto vengono retribuite. Il compenso è valido ai fini pensionistici? Grazie.

Come Cobas Scuola siamo assolutamente contrari all'accettazione di ore eccedenti l'orario di cattedra da parte dei docenti interni alla scuola.

Quelle ore vengono sottratte ai precari che devono completare l'orario e a quelli che sono in attesa di una nomina.

Comunque, ecco l'informazione richiesta. 1/18 dello stipendio tabellare inclusa I.I.S. per ogni ora.

Sì, è valido ai fini pensionistici.

Docenti a T.I. e T.D - prestazioni aggiuntive non di insegnamento e di insegnamento

Buongiorno, sono una docente di scuola della scuola primaria con nomina fino al 31 agosto 2025 in servizio in una scuola di Palermo. Ho effettuato 20 ore di prestazioni aggiuntive non di insegnamento come responsabile delle uscite didattiche della scuola primaria e 10 ore di

insegnamento con i bambini con un progetto di lingua inglese. Potreste dirmi il compenso orario, quando vengono pagate e se il compenso è valido ai fini pensionistici?

In ordine:

il compenso orario per le ore non di insegnamento è di €19,25; quello di insegnamento è di €38,50; i compensi dovrebbero essere liquidati entro il 31 agosto ma il MIM accredita i fondi alle scuole sempre in ritardo; sono validi ai fini pensionistici.

Docenti precari – percorsi 60 CFU

Spettabile Cobas,

Volevo sapere se iscrivendomi al master L2 che prevede un periodo di tirocinio online se è compatibile con un eventuale corso abilitanti da 60cfu da svolgere nello stesso periodo.

Cordialmente

E' compatibile.

Percorsi da 60 CFU e la nuova normativa

La L. 12 aprile 2022 n. 33 ha introdotto le “*Disposizioni in materia di iscrizione contemporanea a due corsi di istruzione superiore*”, consentendo una doppia iscrizione universitaria che in passato non era consentita.

L'art. 1, “*Facoltà di iscrizione contemporanea a due corsi di istruzione universitaria*”, prevede:

- “*1. Ciascuno studente può iscriversi contemporaneamente a due diversi corsi di laurea, di laurea magistrale o di master, anche presso più università, scuole o istituti superiori ad ordinamento speciale.*
- *2. Non è consentita l'iscrizione contemporanea a due corsi di laurea o di laurea magistrale appartenenti alla stessa classe, né allo stesso corso di master, neanche presso due diverse università, scuole o istituti superiori ad ordinamento speciale.*
- *3. È altresì consentita l'iscrizione contemporanea a un corso di laurea o di laurea magistrale e a un corso di master, di dottorato di ricerca o di specializzazione, ad eccezione dei corsi di specializzazione medica, nonché l'iscrizione contemporanea a un corso di dottorato di ricerca o di master e a un corso di specializzazione medica.*
- *4. L'iscrizione contemporanea di cui ai commi 1 e 3 è consentita presso istituzioni italiane ovvero italiane ed estere”.*

Il D.M. n. 930 del 29.07.2022, emanato in attuazione della L. 33/2022, nel disciplinare le modalità e i criteri per consentire la doppia iscrizione contemporanea a corsi universitari, all'art. 3 dispone che “*Qualora uno dei due corsi di studio, secondo quanto disciplinato nel rispettivo regolamento didattico del corso di studio, sia a frequenza obbligatoria, è consentita l'iscrizione ad un secondo corso di studio che non presenti obblighi di frequenza. Tale disposizione non si applica*

relativamente ai corsi di studio per i quali la frequenza obbligatoria è prevista per le sole attività laboratoriali e di tirocinio”.

Il percorso abilitante standard da 60 CFU, introdotto dall'art. 44, comma 1, lett. D), del D.L. 30 aprile 2022 n. 36, convertito con modifiche in L. 29 giugno 2022 n. 79 è:

- è a frequenza obbligatoria (D.lgs. n. 59/2017, art. 2bis, comma 1);
- ha l'obbligo di presenza alle attività formative pari al 70% per ogni attività formativa (DPCM del 4 agosto 2023, art. 7, comma 7) per accedere alla prova finale di abilitazione.

Tenendo conto delle disposizioni normative suddette, l'iscrizione nello stesso a.a. al percorso abilitante da 60 CFU (che è a frequenza obbligatoria) solo se il master a cui è iscritto non è a frequenza obbligatoria o se la frequenza obbligatoria è prevista per le sole attività laboratoriali e di tirocinio.

Docenti precari - proroga Supplenza

Il mio contratto (su una maternità, il parto è avvenuto nel finesettimana)è scaduto il 14 (sabato). Stamattina mi hanno chiamato per andare a fare una nuova presa di servizio. (Non potevano limitarsi a farmi firmare il rinnovo?)

Il nuovo contratto dovrà partire dal 15, sebbene fosse domenica e non da lunedì 16, giusto?

Per quanto riguarda alla proroga, nell'articolo 13/11 OM 112/2022, nell'annuale nota sulle supplenze:

Al fine di garantire la continuità didattica, ove al primo periodo di assenza del titolare ne consegua un altro, o più, senza soluzione di continuità o interrotti solo da giorno festivo o da giorno libero dall'insegnamento, ovvero da entrambi, la supplenza temporanea è **prorogata nei riguardi del medesimo supplente già in servizio, a decorrere dal giorno successivo a quello di scadenza del precedente contratto.**

Permesso di soggiorno – MAD - graduatorie

"Buongiorno spero di non disturbare e non ho fretta, una domanda veloce: per iscriversi alle MAD, messa a disposizione nelle scuole, è necessaria la cittadinanza italiana o è sufficiente il permesso di soggiorno per lungo periodo? Grazie intanto"

Cittadinanza italiana (sono equiparati ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica) oppure:

cittadinanza di uno degli Stati membri dell'Unione Europea o di Paesi terzi che si trovano nelle condizioni di cui all'articolo 38, commi 1 e 3-bis, del D.lgs. n. 165/2001;

titolarità di Carta Blu UE, ai sensi degli articoli 7 e 12 della Direttiva 2009/50/CE del Consiglio Europeo;

familiari di cittadini italiani, ai sensi dell'articolo 23 del D.lgs. 30/2007 questi sono i requisiti richiesti per poter insegnare o accedere alle GPS ad esempio.

Docenti - recupero orario ridotto inizio anno

Buongiorno,

sono una docente e vi scrivo per esprimere una mia perplessità.

Durante le prime settimane di scuola abbiamo fatto a scuola orario ridotto. Durante il collegio docenti, fu chiesto a noi docenti di esprimersi sulla possibilità di recuperare le ore non svolte, a causa di orario ridotto delle prime settimane di scuola, durante l'anno scolastico. In tale occasione, solo la sottoscritta e un'altra collega hanno espresso parere negativo.

Ora mi chiedo: è legittimo chiedere alla sottoscritta di svolgere ora ore di supplenza per recuperare le ore non svolte durante le prime settimane, pur avendo espresso in sede collegiale parere negativo? La DS afferma che è stato deliberato dal collegio docenti a maggioranza e che quindi non posso oppormi. Se così fosse, posso almeno chiedere di ricevere ogni volta un ordine di servizio con protocollo?

Grazie.

Cordiali saluti.

Il CCNL 19/21 parla di “orario settimanale” del docente, non mensile o annuale. Pertanto un eventuale recupero delle ore non prestate può avvenire solo in quella determinata settimana, non potendo quindi essere rimandato ad una o più settimane successive.

Se dunque nella prima settimana ad orario ridotto il docente non può recuperare le ore non svolte, rispetto all’orario “normale” di insegnamento settimanale, tale recupero si deve comunque ritenere risolto.

Stessa cosa dicasi per eventuali settimane successive, se permane l’orario ridotto.

Salvo ovviamente che la contrattazione d’istituto o il Collegio docenti non preveda diversamente (quindi non per decisione del Dirigente Scolastico).

Pertanto il D.S. deve organizzare l’orario di lavoro di ogni docente in maniera tale che possa svolgere all’interno della settimana tutte le ore di insegnamento. Anche in presenza di orario ridotto, pertanto deve essere cura della scuola organizzare l’attività lavorativa con l’intero orario cattedra.

Di conseguenza se al docente non viene fatto svolgere l’intero orario cattedra all’interno della stessa settimana nessun recupero è dovuto per le settimane successive. Consigliamo comunque, quando si discute questo punto in collegio docenti, di far mettere a verbale che:

“L’orario di lavoro sarà svolto, per intero, settimanalmente, e che non si dovrà “restituire” nulla. Non si è chiesto infatti alcun permesso, ma che le eventuali ore non svolte sono da imputarsi all’organizzazione della scuola e non alla volontà del docente stesso.”

Ore programmazione - recupero

Buongiorno,

avrei bisogno di un chiarimento

Nella mia scuola, Primaria, dalla calendarizzazione delle ore di programmazione settimanali (+2), risultano avanzare 6 ore, poiché è stato deciso che le ore coincidenti con giornate prefestive non vengono svolte. La dirigente ha proposto di recuperare tali ore a giugno, al termine delle attività didattiche.

Mi chiedevo però se fosse possibile proporre un utilizzo alternativo di queste ore, ovvero considerarle come un "pacchetto di recupero" per compensare le ore aggiuntive che i docenti

annualmente svolgono in occasione di uscite didattiche e visite sul territorio. Ogni anno, infatti, si presenta la questione delle ore extra effettuate per queste attività, che non rientrano nella normale programmazione e che non vengono retribuite. In sede di contrattazione, si è soliti riconoscere forme di recupero su ore di compresenza (dove ancora previste).

Dato che le ore di programmazione sono attività funzionali all'insegnamento (progettazione, organizzazione didattica), ma non di didattica frontale, è possibile portare questa proposta in contrattazione d'istituto e valutare un diverso utilizzo di queste ore, in modo più flessibile e aderente alle esigenze operative della scuola?

Grazie per l'attenzione e la disponibilità.

Art. 28

“Nell'ambito del calendario scolastico delle lezioni definito a livello regionale, l'attività di insegnamento si svolge in 25 ore settimanali nella scuola dell'infanzia, in 22 ore settimanali nella scuola elementare e in 18 ore settimanali nelle scuole e istituti d'istruzione secondaria ed artistica, distribuite in non meno di cinque giornate settimanali. Alle 22 ore settimanali di insegnamento stabilite per gli insegnanti elementari, vanno aggiunte 2 ore da dedicare, anche in modo flessibile e su base plurisettimanale, alla programmazione didattica da attuarsi in incontri collegiali dei docenti interessati, in tempi non coincidenti con l'orario delle lezioni.

Le ore di programmazione fanno parte dell'orario di servizio. Se non svolte vanno recuperate, sul come è bene che sia eventualmente il collegio docenti a dare indicazioni ed eventualmente poi recepire in contrattazione d'istituto. Non è vietato recuperarle in compensazione oraria ma una lettura rigida del contratto non lo consentirebbe perché sarebbero ore di programmazione comunque non effettuate. Ma se c'è accordo sindacale e il Ds appoggia con indicazioni del collegio dei docenti potrebbe essere fattibile

Docenti - sciopero – dichiarazione adesione

Buongiorno, in caso di dichiarazione preventiva di adesione allo sciopero di un docente, il DS può riorganizzare il servizio rimodulando l'orario in modo da coprire l'ora del docente in sciopero?

Dalle nuove norme del codice dei servizi pubblici sembrerebbe che sia possibile una riorganizzazione del servizio, soprattutto nelle primarie e nelle medie; analogamente, qualora ci sia la dichiarazione di adesione preventiva (inopportuna, ma in tanti la fanno) allo sciopero, la riorganizzazione del servizio è legittima.

E' solo una questione di interpretazione non essendoci casistica dettagliata a livello giurisprudenziale. Può riorganizzare con il personale non scioperante purché non venga svolto orario aggiuntivo. Chiaramente ciò comporta in parte la neutralizzazione dello sciopero, ma se il docente ha dichiarato la preadesione, ha facilitato il compito all'amministrazione. Se poi invece può fare solo vigilanza piuttosto che didattica questo in caso di preadesione è incerto come cosa, se non ha dato preadesione sicuramente non potrà fare lezione ma solo sorveglianza, salvo che non sia in compresenza già nella classe.

Docenti - sciopero e sostituzione

Buonasera, avrei bisogno di un chiarimento riguardo alla procedura da seguire in caso di sciopero quando un docente si trova in compresenza con il collega contitolare e con l'insegnante di religione.

Il contesto è una Scuola Primaria: l'insegnante di matematica aderisce allo sciopero, le prime due ore sono previste le lezioni di religione e alternativa, mentre terza e quarta ora è prevista la compresenza con la collega contitolare di italiano. In questa situazione, per garantire il diritto allo

sciopero dell'insegnante di matematica, la procedura da seguire è quella che gli insegnanti di religione e italiano devono fare solamente sorveglianza e non didattica?

Oppure l'insegnante di religione potrà svolgere l'attività con i soli bimbi "cattolici" e gli altri dovranno essere sorvegliati?

L'insegnante di italiano che è contitolare (solitamente durante la compresenza si lavora insieme o in piccoli gruppi) come deve comportarsi?

Grazie

E' una questione di orientamento, ma se si intende il docente in compresenza come titolare nella classe, cosa che effettivamente è in quell'occasione, può svolgere lezione ordinaria, se invece viene inteso come docente complementare al titolare, allora dovrebbe fare solo attività di sorveglianza. Però si pone il problema con il comma 5 dell'articolo 10 accordo regolamentazione scioperi

I competenti dirigenti, senza incidere sull'esercizio del diritto di sciopero, possono adottare tutte le misure organizzative utili per garantire l'erogazione del servizio, nel rispetto della legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro

Quindi il DS potrebbe riorganizzare il servizio con il personale non scioperante, pertanto sarebbe legittimo che il docente in "compresenza" effettui l'attività ordinaria senza dimenticare che la compresenza per legge non esiste più abrogata dall'articolo 4 del DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 20 marzo 2009, n. 89

L'insegnante di religione farà educazione civica, su tutta la classe oppure sorveglianza, sicuramente non potrà fare religione a tutti.

Docenti - sostituzione docenti in sciopero

Nella mia scuola il giorno 29-11-2024 nel plesso della scuola media la gestione delle classi è avvenuta in modo da rendere del tutto inefficace l'azione di sciopero dei 7 insegnanti in sciopero (su 25 docenti in servizio effettivo). Sono state fatte entrare alla prima ora e sono state trattenute a scuola anche le classi in cui l'insegnante della prima o dell'ultima ora era in sciopero (unica eccezione: la mia classe). La Ds si è avvalsa per la sorveglianza delle docenti di un altro plesso di scuola primaria rimasto chiuso perché tutti i collaboratori scolastici erano in sciopero.

Il quadro normativo si presta a diverse interpretazioni perché generico, il DS può sicuramente riorganizzare il servizio con il personale non scioperante, l'importante è che non svolga orario di servizio superiore rispetto a quello previsto. Può sicuramente effettuare sorveglianza in altre classi. Se può farlo in altri plessi dello stesso I.C non c'è risposta certa. Noi sosteneremo di no, perché in base al principio dell'assegnazione alla sede di servizio non si potrebbe, loro diranno di sì, grazie all'accordo ARAN in materia di regolamentazione dello sciopero 3 dicembre 2020, poiché il comma 5 dell'articolo 10 recita:

“ I competenti dirigenti, senza incidere sull'esercizio del diritto di sciopero, possono adottare tutte le misure organizzative utili per garantire l'erogazione del servizio, nel rispetto della legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.”

Docenti - servizio commissione esame – validità per punteggio

Una docente, componente esterno commissione esami di maturità, chiedeva se i giorni di esame valevano ai fini del punteggio per graduatoria GPS, io ricordo di no.

Sì, quel servizio si può aggiungere agli altri svolti durante l'anno scolastico e quindi potrebbe ritornare utile per ottenere punti.

Docenti precari – abbandono supplenza breve per incarico

Mi confermate che:

se si accetta supplenza in secondaria di secondo grado da Graduatoria di istituto per un mese (facilmente ancora prorogabile), poi la si può lasciare per una supplenza - sempre da Graduatorie di Istituto - ma fino al 30 giugno o al 31 agosto? Mentre non si può lasciare per una supplenza fino al termine delle lezioni (7 giugno in Veneto)?

Il docente che ottiene:

- una supplenza dalle GI può lasciarla per un'altra da GaE/GPS (ciò anche nel caso in cui la supplenza dalle GI sia al 31/08 o al 30/06 e quella da GaE/GPS sia uno spezzone).

Si tenga conto che, in questo caso, si può rifiutare l'incarico da GaE/GPS, senza incorrere in alcuna sanzione, vedi art. 14/3 dell'OM 88/2024;

- una supplenza breve da GI può lasciarla per un'altra al 30/06 o al 31/08 da GaE, GPS o GI.
- una supplenza da GaE/GPS non può lasciarla per un'altra né da GaE/GPS né da GI (anche se favorevole in termini di ore e contratto);
- una supplenza breve da GI non può lasciarla per un'altra breve sempre da GI (anche se favorevole in termini di ore e contratto);
- una supplenza breve da GI non può lasciarla per un'altra da GI sino al termine delle lezioni.

Docenti precari - abilitazione TFA

Buona sera, sono un vostro iscritto e vi contatto per chiedere un parere rispetto la questione TFA, percorsi abilitanti e permessi per il diritto allo studio. Ho partecipato ai processi selettivi del IX ciclo presso l'Università di Torino risultando idoneo. Questo vuol dire che ci sono buone probabilità che io possa frequentare il prossimo ciclo senza dover ripetere le prove. Quello che mi domandavo, alla luce dei mutevoli scenari che riguardano l'introduzione dei corsi INDIRE e non solo:

- Avrà ancora senso specializzarsi sul sostegno da un punto di vista lavorativo? C'è il rischio che la classe di concorso ADSS si saturi come più volte proclamato negli anni scorsi? Il fatto di aver svolto il Servizio Civile Universale potrebbe agevolarmi in quanto è prevista una riserva di posti?
- Ottenendo l'abilitazione per la propria classe di concorso (A18) è possibile inserirla già da settembre 2025 ed essere inseriti così in 1° fascia o bisognerà attendere l'apertura delle GPS nel 2026?

- Ho letto che fino al 15 novembre sarà possibile presentare la domanda per i permessi per il diritto allo studio e che la stessa ha valenza da gennaio 2025 a dicembre del medesimo anno. Pur non essendo ancora immatricolato, posso fare domanda? Eventualmente sarebbe possibile farla anche per l'anno 2026?

Ringraziando per la consueta disponibilità

Cordiali saluti

Il servizio Civile Universale prevede una riserva di posti, quindi qualche possibilità in più c'è.

Le graduatorie verranno aggiornate nel 2025, e si sarà inseriti in una lista aggiuntiva in fondo a quelle attuali.

Coloro che alla data del 15 novembre 2024 non abbiano ancora concluso le prove selettive o perfezionato l'iscrizione per la partecipazione ai corsi CLIL, ai corsi per il conseguimento dei CFU/CFA, ai percorsi di formazione universitaria abilitanti o relativi alla specializzazione TFA sostegno, qualora intendano beneficiare dei permessi per il diritto allo studio, dovranno produrre egualmente domanda entro il 15 novembre 2024, compilando l'apposita sezione "IN ATTESA DI IMMATRICOLAZIONE/ISCRIZIONE".

Idem per il 2026

Docenti - cattedra 20 ore.

Una collega che insegna Igiene in un Istituto professionale ha dovuto accettare una cattedra di 20 ore. E' di 20 ore perchè ogni classe ha 4 ore di igiene, quindi l'alternativa sarebbe stata (per la scuola) fare 16+2, che chiaramente hanno scartato.

Ora dall'AT le dicono che le 2 ore in più le verranno pagate fino al 30 Giugno.

A me sembra una cosa allucinante, non è stata la collega a chiedere delle ore in più (i famosi spezzoni fino a 6 ore) ma è, di fatto, una cattedra istituzionale.

Che fare?

L'[annuale circolare sugli organici](#) permette la costituzione di cattedre inferiori o superiore alle 18 ore a queste condizioni

1. quando non si possono costituire cattedre di 18 ore, nemmeno ricorrendo ad una diversa organizzazione modulare, è possibile costituirle con orario inferiore alle 18; in tal caso, la cattedra può essere costituita con un minimo di 15 ore (le tre ore, necessarie a raggiungere le 18 settimanali, sono impiegate per il potenziamento degli insegnamenti obbligatori per tutti gli studenti e/o per attivare ulteriori insegnamenti finalizzati al raggiungimento degli obiettivi previsti dal PTOF);
2. al fine di salvaguardare le titolarità dei docenti soprannumerari, è possibile formare cattedre con un orario superiore alle 18 ore, che non superino le 20 ore settimanali, sempreché non sia possibile attivarle secondo quanto detto nel punto precedente.

Le ore eccedenti le 18, trattandosi di spezzoni orario in organico di diritto, vengono retribuiti fino al 31 agosto dell'anno scolastico di riferimento.

Qualora invece dovessero essere attribuiti tramite supplenza, anche a docenti di ruolo, saranno pagati fino al 30 giugno dell'anno scolastico di riferimento.

Docenti precari – completamento orario

Ho ottenuto uno spezzone orario (12 ore e mezzo) da GPS sostegno prima fascia infanzia, in assenza di posti interi. Sono la prima in graduatoria d'istituto e mi spetta il completamento orario. Mi hanno convocato per una supplenza dalle predette graduatorie per un posto di sostegno intero. Possono frazionarlo per poter completare l'orario?

La risposta è negativa: non è possibile frazionare un posto per permettere il completamento orario, è possibile completare soltanto con un altro supplenza a orario non intero.

Così, infatti, leggiamo nelle premesse e nell'articolo 13/20 dell'OM n. 112/2022, disciplinante l'aggiornamento delle GPS 2022/24 e l'assegnazione delle supplenze per il medesimo biennio:

- *RITENUTO di non accogliere la richiesta del CSPI di prevedere, all'articolo 12, comma 12, e all'articolo 13, comma 20, che il completamento possa attuarsi anche mediante il frazionamento orario delle relative disponibilità, al fine di salvaguardare l'unicità dell'insegnamento nella classe e nelle attività di sostegno ed evitare la creazione di ulteriori frazionamenti orari;*
- *articolo 112/12: L'aspirante cui è conferita una supplenza a orario non intero in caso di assenza di posti interi conserva titolo, in relazione alle utili posizioni occupate nelle diverse graduatorie di supplenza, a conseguire il completamento d'orario, esclusivamente nell'ambito della provincia di inserimento, fino al raggiungimento dell'orario obbligatorio di insegnamento previsto per il corrispondente personale di ruolo, tramite altre supplenze correlate ai posti di cui all'articolo 2 a orario non intero.*

Dunque, ai fini del completamento orario non è possibile frazione un posto intero perché, come leggiamo nella medesima OM, si deve preservare l'unicità dell'insegnamento nella classe (nel caso dei posti comuni) e nelle attività di sostegno (per i relativi posti). Per le supplenze conferite dalle GPS il riferimento è l'articolo 12/12, mentre per le graduatorie di istituto sono le premesse all'OM (sopra riportate) da leggere congiuntamente all'articolo 13/20 della medesima ordinanza ministeriale.

Ecco le diverse situazioni per il completamento orario (possibile anche tra supplenza da GaE/GPS e supplenza da GI).

Completamento GPS

- conserva titolo al completamento l'aspirante cui è conferita una supplenza ad orario non intero, a condizione che lo spezzone sia stato assegnato in presenza di posti non interi; viceversa (ossia in caso di assegnazione di spezzone, in base alle preferenze espresse, pur in presenza di posti interi), non si potrà completare;
- il completamento è possibile nella sola provincia di inserimento in graduatoria, sino al raggiungimento dell'orario obbligatorio di insegnamento previsto per il corrispondente personale di ruolo (25 ore nella scuola dell'infanzia; 22 ore +2 di programmazione nella scuola primaria; 18 ore nella scuola secondaria);

- il completamento si realizza utilizzando altre supplenze (al 30/06) a orario non intero (successivamente è possibile completare anche con supplenze da GI);
- gli Uffici procedono ad assegnare il completamento orario, anche al di fuori della procedura informatizzata, secondo l'ordine delle preferenze espresse nell'istanza dall'aspirante;
- il completamento è possibile con più rapporti di lavoro a tempo determinato da svolgere in contemporaneità;
- il completamento è possibile solo tra insegnamenti per cui è omogeneo l'orario obbligatorio di insegnamento previsto per il corrispondente personale di ruolo, per cui: i docenti di scuola dell'infanzia possono completare solo in tale grado di istruzione; i docenti della primaria possono completare soltanto alla scuola primaria; i docenti della secondaria di primo e secondo grado possono completare sia nel primo che nel secondo grado, cumulando ore appartenenti sia alla medesima classe di concorso che a diverse classi di concorso.

Completamento GI

- hanno titolo, in riferimento alle utili posizioni occupate nelle varie graduatorie di supplenza, a completare l'orario di insegnamento gli aspiranti cui è attribuita, in assenza di posti interi, una supplenza ad orario non completo; ciò 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 [Es. 1: ottengo una supplenza nella scuola secondaria di 9 ore, in assenza di cattedre complete; posso successivamente completare. Es. 2: accetto una supplenza di 9 ore nella scuola secondaria, pur potendo optare per una cattedra completa; non ho più titolo al completamento orario];
- il completamento è possibile nell'ambito di una sola provincia, sino al raggiungimento dell'orario dell'orario obbligatorio di insegnamento previsto per il personale di ruolo;
- il completamento si può realizzare anche con più rapporti di lavoro contemporanei, a condizione che si tratti di insegnamenti per i quali risulti omogenea la prestazione dell'orario obbligatorio di insegnamento prevista per il personale di ruolo;
- per i docenti della scuola secondaria di primo e secondo grado, considerato che l'orario di insegnamento in detti gradi di istruzione è il medesimo, il completamento può avvenire per tutte le classi di concorso, sia di primo che di secondo grado, sia cumulando ore appartenenti alla medesima classe di concorso sia con ore appartenenti a diverse classi di concorso;
- il completamento può realizzarsi, nel rispetto del limite di massimo tre sedi scolastiche e massimo due comuni, tenendo presente il criterio della facile raggiungibilità;
- il completamento, secondo quanto detto nei punti precedenti, può realizzarsi anche tra scuole statali e non statali, con rispettiva ripartizione dei relativi oneri.
-

Supplenza GPS e completamento da GI

Come detto sopra, è possibile completare l'orario di insegnamento di una supplenza conferita da GPS o GaE con un'altra conferita dalle graduatorie di istituto, ferme restando le condizioni di seguito riportate:

- conserva titolo al completamento l'aspirante cui è conferita una supplenza ad orario non intero, a condizione che lo spezzone sia stato assegnato in presenza di posti non interi;
- il completamento si realizza utilizzando altre supplenze (al 30/06) a orario non intero (successivamente è possibile completare anche con supplenze da GI);
- il completamento è possibile con più rapporti di lavoro a tempo determinato da svolgere in contemporaneità;
- il completamento è possibile in una sola provincia, sino al raggiungimento dell'orario obbligatorio di insegnamento previsto per il corrispondente personale di ruolo (25 ore nella scuola dell'infanzia; 22 ore +2 di programmazione nella scuola primaria; 18 ore nella scuola secondaria);
- il completamento è possibile solo tra insegnamenti per cui è omogeneo l'orario obbligatorio di insegnamento previsto per il corrispondente personale di ruolo, per cui: i docenti di scuola dell'infanzia possono completare solo in tale grado di istruzione; i docenti della primaria possono completare soltanto alla scuola primaria; i docenti della secondaria di primo e secondo grado possono completare sia nel primo che nel secondo grado, cumulando ore appartenenti sia alla medesima classe di concorso che a diverse classi di concorso;
- il completamento può realizzarsi, nel rispetto del limite di massimo tre sedi scolastiche e massimo due comuni, con le scuole che permettano di essere raggiungibili in breve tempo.

Docenti precari - completamento cattedra e termine contratto

Buongiorno un'iscritta chiede:

"Ho preso uno spezzone alla Primaria dell'IC X 20 ore frontali +2 di programmazione. Contratto fino al 30/06

Sabato ho risposto ad una convocazione dell'IC Y per 2 ore fino al 30/06. Ho accettato e fatto quindi il completamento (24 ore per Educazione Motoria classi 4 e 5 scuola primaria). Avendo adesso l'orario completo, il contratto rimane fino al 30/06 in quanto sono due spezzoni? Solitamente con 24 ore i contratti finiscono al 31/8."

Grazie a chi risponderà

Il contratto rimane fino al 30 giugno perché era la convocazione su posto spezzato fino al 30 giugno.

La durata del contratto non dipende dalle ore o se è cattedra completa, dipende dal tipo di nomina, se era fino al 30 giugno, rimane al 30 giugno, come succede per le cattedre non disponibili al 31 agosto.

Docenti – compenso ore eccedenti –

Buonasera, sono una docente in servizio a T.I. in un Istituto Tecnico di Milano.

Nell'a.s. 2024/25 ho dato la mia disponibilità ad effettuare ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti. Al 30 maggio le ore svolte sono 20. Vengono pagate €38,50 l'ora? Il compenso è valido ai fini pensionistici?

No, i compensi orari delle ore eccedenti, per la sostituzione dei colleghi assenti sono i seguenti:

Scuola dell'infanzia 1/90 retribuzione iniziale compresa IIS €19,54;

Scuola primaria 1/87 retribuzione iniziale compresa IIS €20,21;

Scuola secondaria I e II grado (laureati) 1/65 retribuzione iniziale compresa IIS €29,28;

Scuola Secondaria II grado (ITP) 1/65 retribuzione iniziale compresa IIS €27,05.

Si, è valido ai fini pensionistici.

Docenti precari - NASPI

Buonasera,

al momento lavoro come docente supplente presso l'I.C. Pacinotti, tramite gli interPELLI. La mia prima supplenza breve è iniziata il 3 novembre; successivamente sono stata nuovamente contattata dalla scuola per un'altra supplenza breve di una settimana, sempre nello stesso mese. Attualmente, da circa due settimane, sto svolgendo un incarico sul sostegno nella scuola dell'infanzia, che durerà fino alla fine di dicembre.

Mi sono venute due domande da porvi; terminato l'anno scolastico, posso fare richiesta per la disoccupazione o con questi contratti brevi non ne ho diritto?

Grazie e buona serata.

Disoccupazione insegnanti precari: a chi spetta

L'indennità di disoccupazione che spetta agli insegnanti precari a cui scade il contratto a termine fa riferimento alla NASpI (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego), la misura che nel 2015 ha sostituito i vecchi assegni di disoccupazione.

Si tratta di un ammortizzatore sociale destinato a tutti i lavoratori dipendenti che perdono involontariamente il lavoro, a patto che questo avvenga:

- in seguito a licenziamento da contratto a tempo determinato;
- per scadenza del contratto a termine, come nel caso dei precari della scuola;
- a seguito di dimissioni per giusta causa;
- per neogenitori che si dimettono nel periodo tutelato dal licenziamento.

Oltre a ciò, l'unico requisito da rispettare per avere diritto alla NASpI è aver maturato almeno 13 settimane di contributi nel quadriennio precedente la presentazione della domanda.

NASpI insegnanti: importo e durata

La NASpI viene erogata per un periodo pari alla metà delle settimane contributive presenti negli ultimi quattro anni di lavoro, e il suo importo dipende dalla retribuzione del lavoratore.

Docenti - pagamento ore alternativa all'IRC

Le ore di alternativa all'IRC vengono pagate come attività aggiuntiva di insegnamento (38,5 euro LD) o 1/18 della paga base? Grazie

Vengono pagate dalla Ragioneria Territoriale dello Stato mensilmente (tabella stipendiale vigente).

La circolare MEF n.26482 del 7 marzo 2011 chiarisce che *poiché a seguito della scelta effettuata dai genitori e dagli alunni, sulla base della normativa vigente, di avvalersi dell'insegnamento dell'attività alternativa, le stesse costituiscono un servizio strutturale obbligatorio, si ritiene che possano essere pagate a mezzo dei ruoli di spesa fissa.*

Docenti precari - part-time e lavoro privato

Gentilissimi,

volevo chiedere delucidazioni in merito alla possibilità di svolgere contemporaneamente un'attività lavorativa part-time 50% presso un'azienda privata e un'eventuale incarico part-time 9h presso istituzione scolastica. Inoltre, volevo sapere se avendo ricevuto nomina a 18h, fatta la presa di servizio si può richiedere il part-time per le motivazioni su menzionate e svolgere entrambe le attività. In attesa di gentile riscontro porgo cordiali saluti.

Il docente che ottiene una supplenza, una volta effettuata la presa di servizio, può chiedere e ottenere il part-time, fermo restando che l'aliquota provinciale non sia saturata (presentata la richiesta di part-time, infatti, il Dirigente scolastico verifica che non sia già saturata, per l'a.s. in corso, l'aliquota del 25%, destinata al personale docente con rapporto a tempo parziale, rispetto alla dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna classe di concorso a cattedre o posti o di ciascun ruolo e comunque il limite di spesa massima annua prevista per la dotazione organica medesima)

Contratti al 30/06

Nella suddetta nota il Ministero ricorda anche che le disponibilità derivanti da part-time, riferendosi a posti vacanti solo di fatto e non di diritto, sono da assegnare con contratto sino al 30 giugno. Conseguentemente:

- se un supplente su posto vacante al 31/08 ottiene il part-time, il collega, che otterrà la supplenza sulle ore residue dal part-time, avrà un contratto al 30/06;
- se un supplente ottiene uno spezzone orario, derivante dal part-time di un collega di ruolo, avrà un contratto al 30/06;
- chi è nominato su un posto al 30/06 e ottiene il part-time, avrà naturalmente un contratto al 30 giugno, come anche il collega che otterrà la supplenza sulle ore residue.

Docenti precari - part-time e giorni di permesso

Domandina di servizio: una docente con contratto a TD al 30 giugno per 12 ore di lezione ha diritto ai tre giorni di permesso retribuito o vengono in qualche modo proporzionati all'orario di servizio?

comma 12 articolo 35 ccnl scuola: Il personale docente, educativo ed ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico (31 agosto) o fino al termine delle attività didattiche

(30 giugno), ivi compreso quello di cui al comma 5, ha diritto, a domanda, a tre giorni di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione.

Per il personale ATA tali permessi possono anche essere fruiti ad ore, con le modalità di cui all'art. 67 (permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari).

Se ha part time verticale andrà fatta rideterminazione, se è orizzontale, no.

Rideterminati in base ai giorni di lavoro settimanali del lavoratore, rapportati ai giorni della settimana, non alle ore.

Docenti - riduzione orario lezioni

Buongiorno, una nostra iscritta, avrebbe bisogno di sapere quali possono essere le motivazioni esterne all'attività didattica per la riduzione di orario da 60 a 55 minuti.

Solitamente le cause esterne alla scuola sono il pendolarismo degli studenti, la non coincidenza dell'orario delle lezioni con quello dei mezzi di trasporto pubblico utilizzati dall'utenza.

In questo caso non vi è obbligo di recupero da parte dei docenti, così come stabilisce la normativa vigente, art. 28 comma 8 del CCNL 2006/2009 :

“Per quanto attiene la riduzione dell'ora di lezione per cause di forza maggiore determinate da motivi estranei alla didattica, la materia resta regolata dalle circolari ministeriali n. 243 del 22.9.1979 e n.192 del 3.7.1980 nonché dalle ulteriori circolari in materia che le hanno confermate. La relativa delibera è assunta dal consiglio di circolo o d'istituto ”Non è configurabile alcun obbligo per i docenti di recuperare le frazioni orarie oggetto di riduzione”.

Docenti precari – servizio co.co.co – punteggio

Il servizio prestato tramite contratto CO.CO.CO. (o altri contratti atipici) è valido come punteggio ai fini delle Graduatorie?

VALUTAZIONE NELLE GRADUATORIE D'ISTITUTO

La tabella titoli della terza fascia delle graduatorie d'istituto prevede alla nota n. 19 che i servizi prestati con contratti atipici (CO.CO.CO, contratti a progetto, contratti di prestazione d'opera, altri contratti atipici) sono valutabili:

- se per insegnamenti curricolari rispetto all'ordinamento delle scuole con le medesimi criteri previsti per i contratti di lavoro dipendente;
- se per insegnamenti non curricolari, riconducibili all'area dell'ampliamento dell'offerta formativa oppure per altre attività di insegnamento, sono valutati, previa specifica certificazione, computando, esclusivamente, i giorni di effettiva prestazione.

Il DM. 353 del 23 Maggio 2014, allegati A e B, ha chiarito che i servizi prestati con contratto atipico, stipulati nelle scuole paritarie e nei centri di formazione professionale su insegnamenti curricolari, sono valutati per l'intero periodo, secondo i medesimi criteri previsti per i contratti di lavoro dipendente, sia per la terza fascia che per la seconda fascia.

VALUTAZIONE NELLE GRADUATORIA AD ESAURIMENTO

Per le GAE, la nota 21 prevede che i servizi d'insegnamento prestati con rapporti di lavoro non

subordinato (prestazioni d'opera, collaborazioni, ecc.) si rinvia alla tabella di valutazione titoli (nota 19, punto D, primo periodo) annessa al D.M. 131/07 (Regolamento Supplenze). Quindi, i servizi di insegnamento curricolari svolti con contratti atipici sono valutabili in base alla durata del contratto come normalmente si valutano i servizi nelle scuole statali e sulla base di idonea certificazione attestante l'inizio e la fine del contratto.

Il servizio per attività extracurriculare (anche svolto con contratti atipici) non è invece valutabile nelle GAE.

VALUTAZIONE IN II FASCIA

Con la nota 2143 del 18 giugno 2014 è stato chiarito che il servizio prestato con contratti atipici, non di lavoro dipendente, nelle scuole paritarie o nei centri di formazione professionali, se prestato su insegnamenti curricolari, è valutato per l'intero periodo sia nella II che nella III fascia, secondo i medesimi criteri previsti per i contratti di lavoro dipendente.

CERTIFICAZIONE DEL SERVIZIO

In linea generale, "Gli aspiranti dichiarano nella domanda tutti i titoli posseduti di cui chiedono la valutazione, senza produrre alcuna certificazione". Tuttavia, per i servizi svolti con contratto atipico vanno allegati i relativi certificati dai quali risulti la data di inizio e di fine del servizio o i giorni di effettiva prestazione nonché la classe di concorso in cui il servizio è stato prestato.

Docenti precari – servizio contratto atipico

Ho prestato servizio con un contratto atipico cosa devo indicare?

Nel caso di servizi prestati con contratti atipici, non da lavoro dipendente, ove stipulati nelle scuole non statali per insegnamenti curricolari, rispetto all'ordinamento delle scuole stesse e svolti secondo le medesime modalità continuative delle corrispondenti attività di insegnamento delle scuole statali, indicherà la data di inizio e quella del termine del servizio stesso.

Nel caso di servizi prestati con contratti atipici nell'area dell'ampliamento dell'offerta formativa, indicherà i giorni di effettiva prestazione".

In occasione del PAS 2013/2014 il MIUR diramò delle FAQ tra cui quella relativa al servizio d'insegnamento prestato con contratti atipici:

I servizi prestati con contratti atipici, non da lavoro dipendente, ove stipulati nelle scuole paritarie per insegnamenti curricolari rispetto all'ordinamento delle scuole stesse e svolti secondo le medesime modalità continuative delle corrispondenti attività di insegnamento delle scuole statali, debitamente certificati con la data di inizio e termine del servizio stesso, sono valutati per l'intero periodo, secondo i medesimi criteri previsti per i contratti di lavoro dipendente. Sono valutabili i servizi prestati con contratto d'opera o di collaborazione coordinata e continuativa per tutti gli insegnamenti definiti come curricolari nel Piano dell'Offerta Formativa di ciascuna scuola, che siano riferibili a posto di insegnamento o a classe di concorso limitatamente ai giorni di effettivo servizio".

Docenti precari - servizio per validità annualità

Una collega che ha raggiunto i 180 giorni il 28 febbraio può essere considerata annualità acquisita ai fini del concorso/percorso abilitante?

Grazie in anticipo della risposta

Si considera annualità il servizio prestato per almeno 180 giorni nell'anno scolastico o, ai sensi dell'articolo 11, comma 14, della legge 3 maggio 1999, n. 124 un servizio prestato ininterrottamente dal 1° febbraio fino al termine delle operazioni di scrutinio finale presso le Istituzioni del sistema educativo di istruzione e di formazione.

Docenti precari – supplenze

Quando è possibile lasciare la supplenza?

L'art. 14 comma 2 dell'O.M. 60/2020 prevede che il personale in servizio per **supplenza conferita sulla base delle graduatorie di istituto** ha comunque facoltà di lasciare tale supplenza per accettare una supplenza ai sensi dell'articolo 2, comma 4, lettere a) e b) **[31 agosto e 30 giugno]**.

Pertanto:

- È possibile lasciare una supplenza conferita da graduatorie d'istituto per accettare una supplenza al 30 giugno.
- È possibile lasciare una supplenza conferita da graduatorie d'istituto per accettare una supplenza al 31 agosto.
- Non è più possibile, rispetto al passato, lasciare una supplenza breve (conferita evidentemente da graduatorie d'istituto) per accettare una supplenza fino al termine delle lezioni (è possibile invece lasciarla per supplenza al 30 giugno o 31 agosto).

Docenti di ruolo - assenze e sostituzione

Buongiorno una iscritta chiede:

"Sono docente alla scuola primaria di Santa Croce sull'Arno, mi sono ammalata ed ho fatto richiesta di 7 gg, aggiungendo i 3gg della 104. Questi 10gg per la segreteria possono essere considerati continuativi per richiedere una supplente?"

Grazie

il/la DS può nominare fin dal primo giorno di assenza (art. 1 comma 333 L. 190/2014 e nota miur 2116 30/09/2015). Vale per tutti gli ordini e gradi di istruzione.

Idem per i collaboratori scolastici (nota 2116).

Nel caso specifico la supplenza verrà prorogata per altra tipologia di assenza.

NOTA MIUR. AOODPIT. REGISTRO UFFICIALE (U). 0002116.30-09-2015 Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione

Ai Direttori Generali degli Uffici Scolastici Regionali LORO SEDI

Oggetto: Anno scolastico 2015/2016 - chiarimenti in materia di supplenze brevi personale docente ed A.T.A. di cui all'art. 1, commi 332 e 333 della legge n.190/2014

A fronte delle segnalazioni, con le quali numerosi dirigenti scolastici stanno portando all'attenzione di questo Ministero le situazioni problematiche in cui vengono a trovarsi le istituzioni scolastiche a seguito del divieto, di cui all'art. 1, commi 332 e 333, della legge 190/2014, del conferimento di supplenze brevi per la sostituzione di personale docente e del personale A.T.A., si ritiene opportuno precisare quanto segue.

Per quanto riguarda le assenze del personale docente, si richiama l'attenzione su quanto già previsto dall'articolo della Legge sopra indicata al comma 333 in merito alla tutela e alla garanzia del diritto allo studio.

Ricordando, in ogni caso, che a conclusione del piano straordinario di assunzioni, sarà possibile provvedere alla sostituzione del personale assente anche mediante l'utilizzo dell'organico del potenziamento che verrà assegnato ad ogni istituzione scolastica. Per quanto riguarda il personale A.T.A.(comma 332), con riferimento al divieto di sostituire il personale appartenente al profilo di collaboratore scolastico nei primi sette giorni di assenza, si rappresenta che il predetto divieto potrà essere superato laddove il dirigente scolastico, sotto la propria esclusiva responsabilità, con determinazione congruamente motivata e dopo aver prioritariamente posto in essere tutte le misure organizzative complessive che vedano coinvolta l'organizzazione dell'intera Istituzione Scolastica con un'attenzione, quindi, non limitata al solo plesso interessato dall'assenza del collaboratore scolastico, raggiunga la certezza che:

l'assenza del collaboratore scolastico determinerebbe delle urgenze che non potrebbero trovare alcuna altra risposta atta a garantire la incolumità e la sicurezza degli alunni, nonché la indispensabile assistenza agli alunni diversamente abili determinando, inoltre, necessità obiettive non procrastinabili, improrogabili e non diversamente rimediabili, che renderebbero impossibile assicurare le condizioni minime di funzionamento del servizio scolastico tanto da compromettere in modo determinante il diritto allo studio costituzionalmente garantito. IL CAPO DIPARTIMENTO Rosa De Pasquale “

Docenti – conferma in ruolo – ricostruzione di carriera

Buonasera, sono una vostra iscritta e neo immessa in ruolo in qualità docente di scuola primaria presso l'I.C. di Bracciano. Sono stata confermata in ruolo a decorrere dal 1° settembre 2025. Ho svolto sette anni di pre ruolo nella scuola dell'Infanzia. La scuola mi deve comunicare la conferma in ruolo? Cosa devo fare per il riconoscimento degli anni di pre ruolo? Grazie.

Sì, la scuola dovrà notificarti il decreto di conferma in ruolo.

Dal 1° settembre al 31 dicembre 2025 potrai presentare la domanda di ricostruzione di carriera e la dichiarazione dei servizi preruolo tramite istanza on line.

Docenti Ruolo - incarico supplenza

Buongiorno,

1) Sono una docente di ruolo al I grado per musica e ho ricevuto una supplenza fino al termine delle lezioni per la classe di concorso A029 musica II grado, in cui sono in prima fascia, dalle convocazioni di istituto.

Vorrei accettare la supplenza con l'aspettativa al I grado. La cattedra è di 2 ore.

Esiste una possibilità in qualche modo, di poter accettarla?

Grazie mille

2) Il personale di ruolo può accettare uno spezzone come supplente?

No, non è possibile.

Il nuovo testo prevede la possibilità per il personale docente di ruolo, di accettare supplenza (al 30 giugno o al 31 agosto) solo su posti interi.

Diversamente dal precedente contratto quindi non è più possibile per i docenti di ruolo, accettare supplenze su posti non interi (spezzoni).

Docenti di ruolo - supplenze temporanee fine lezioni

Si può obbligare un insegnante della primaria ad effettuare supplenze all'infanzia dopo la fine delle attività didattiche nella scuola di appartenenza? Gli insegnanti dopo la sospensione delle attività didattiche non dovrebbero partecipare esclusivamente alle attività programmate ed approvate dal collegio docente e non presentarsi a scuola per altri motivi (compreso supplenze)?

Se insegna nella primaria, fa attività nella primaria, come ha fatto tutto l'anno, e non nell'infanzia.

La legge n. 107/2015 al comma 85, recita quanto segue:

Tenuto conto del perseguimento degli obiettivi di cui al comma 7, il dirigente scolastico può effettuare le sostituzioni dei docenti assenti per la copertura di supplenze temporanee fino a dieci giorni con personale dell'organico dell'autonomia che, ove impiegato in gradi di istruzione inferiore, conserva il trattamento stipendiale del grado di istruzione di appartenenza.

Durante il normale anno scolastico sì, è possibile, ma chiaramente deve possedere il titolo di studio necessario per poter insegnare all'infanzia. Il problema si pone quando termina l'attività didattica per i docenti della primaria, non avendo più le classi sono obbligati a presenziare solo alle attività collegiali programmate. La DS deve fare ordine di servizio e l'interessata farà rimostranza eccependo quanto ora detto.

Docenti - variazione ore part-time

Un docente di inglese delle superiori in part time a 12 ore può chiedere per l'anno prossimo il part-time a 15 ore?

Alla luce dell'art39 c.3 del CCNL 2006-09 sembra che sia possibile solo se si riesce ad organizzare la cattedra in modo da garantire l'unicità del docente e dell'insegnamento in ogni classe.. In pratica se si hanno 3 ore per classe si può fare ; se 2 ore bisogna portare a 16 o 14 le ore .

Ma chiedo conferma

Il comma 3 è chiaro. Ai fini della costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale si deve, inoltre, tener conto delle particolari esigenze di ciascun grado di istruzione, anche in relazione alle singole classi di concorso a cattedre o posti, ed assicurare l'unicità del docente, per ciascun insegnamento e in ciascuna classe o sezioni di scuola dell'infanzia, nei casi previsti dagli ordinamenti didattici, prevedendo a tal fine le ore di insegnamento che costituiscono la cattedra a tempo parziale. Faccia comunque la sua richiesta motivandola, sarà poi il Ds a dover dare un riscontro motivato a sua volta.

Docenti - visite specialistiche

Sono una docente di scuola secondaria di I grado a T.I. Devo richiedere una visita specialistica. Che tipo di richiesta devo presentare? Trattamento economico?

La tua richiesta di visita specialistica e relativa assenza è riconducibile alla malattia ai sensi dell'art. 55 septies comma ter del D.Lgs. 165/2001: *Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica.*

Il trattamento economico e il comporta sono riconducibili alle assenze per malattia.

NORME e RISPOSTE PERSONALE ATA a T.I. e T.D.

Personale ATA - allattamento - riduzione oraria

Buongiorno, sono una collaboratrice scolastica in servizio a T.I. presso l'I.C. X di Roma. Fino a che età del bambino ho diritto all'allattamento? Per quante ore giornaliere? La retribuzione è intera? Chi decide la modalità di fruizione dei riposi?

Ai sensi dell'art. 39 del d.lgs. 151/2001 hai diritto ai riposi giornalieri fino al compimento del 1° anno di vita del bambino. Considerato che il tuo orario di servizio è sicuramente pari o superiore alle 6 ore giornaliere, hai diritto a 2 ore. Le modalità di fruizione possono essere concordate tra la lavoratrice e il Dirigente Scolastico. In mancanza di accordo le modalità le decide la Direzione provinciale del lavoro.

Personale ATA - assegnazione incarico Centralinista

In una scuola è sorta una controversia fra assistenti amministrativi e collaboratori scolastici su a chi spetti l'attività di centralino.

Essa non ci pare espressamente prevista in nessuno dei due profili ... A chi tocca? Nel piano delle attività lo decide il DSGA, ed in contrattazione si prevede incarico. è una mansione tipicamente svolta dai collaboratori scolastici, oppure semplicemente con un inserendo una deviazione di chiamata per gli uffici destinatari.

Personale ATA - assegnazione provvisoria

Buongiorno, sono una collaboratrice scolastica titolare in una scuola di Roma. Posso richiedere l'assegnazione provvisoria per ricongiungimento ai genitori residenti a Roma ma in un altro distretto scolastico?

L'assegnazione provvisoria può essere richiesta per una sola provincia: per altro comune della provincia di titolarità o interprovinciale. Requisiti: ricongiungimento ai figli o agli affidati di minore età con provvedimento giudiziario; ricongiungimento al coniuge/parte dell'unione civile ovvero al convivente, ivi compresi parenti o affini, purché la stabilità della convivenza risulti da certificazione anagrafica; gravi esigenze di salute del richiedente, comprovate da idonea certificazione sanitaria; ricongiungimento al genitore.

Nel tuo caso puoi richiedere l'assegnazione provvisoria in quanto Roma è suddivisa in distretti sub-comunali.

Personale ATA - assistenza pranzo studenti

Buongiorno a tutte e tutti,

In un istituto comprensivo si sta verificando questo: alcune/i alunne/i che partecipano a laboratori pomeridiani pagati col PNRR vengono fatti mangiare con un pasto al sacco (anche questo con soldi PNRR) nel locale mensa, ma senza la presenza di alcun docente, solo un collaboratore scolastico per la sorveglianza.

La domanda è se sia lecito affidare circa 25 alunne/i, per quaranta minuti, alla sorveglianza di un solo collaboratore scolastico, oppure se non sia obbligatoria anche la presenza di un docente.

Grazie dell'attenzione

Essendo attività progettuale, e non ordinaria, il docente deve avere specifico incarico, gli alunni devono essere comunque affidati al docente, il collaboratore scolastico fa solo da supporto come previsto dal ccnl la "Tabella A – Profili di area del personale ATA" chiarisce che il personale appartenente all'area A (CS): *Esegue, nell'ambito di specifiche istruzioni e con responsabilità connessa alla corretta esecuzione del proprio lavoro, attività caratterizzata da procedure ben definite che richiedono preparazione non specialistica. È addetto ai servizi generali della scuola con compiti di accoglienza e di sorveglianza nei confronti degli alunni, nei periodi immediatamente antecedenti e successivi all'orario delle attività didattiche e durante la ricreazione, e del pubblico; di pulizia dei locali, degli spazi scolastici e degli arredi; di vigilanza sugli alunni, compresa l'ordinaria vigilanza e l'assistenza necessaria durante il pasto nelle mense scolastiche, di custodia e sorveglianza generica sui locali scolastici, di collaborazione con i docenti.*

Personale ATA a T.I. – conferma in ruolo – ricostruzione di carriera

Buonasera, sono un'assistente amministrativa neo immessa in ruolo in servizio presso il Liceo X di Bracciano. Potreste indicarmi gli adempimenti amministrativi dalla conferma in ruolo? Grazie.

La scuola deve notificarti il decreto di conferma in ruolo.

Dal 1° settembre al 31 dicembre 2025 potrai presentare la domanda di ricostruzione di carriera e la dichiarazione dei servizi pre ruolo (se ne hai) tramite istanza on line.

Personale ATA a T.I. e a T.D. – compenso - prestazioni aggiuntive

Buon pomeriggio, sono un collaboratore scolastico con incarico fino al 30 giugno 2025 presso un I.C. di Ladispoli. Ho effettuato 10 ore eccedenti (ex straordinario) e 15 ore di sostituzione colleghi assenti. Potreste dirmi il compenso orario? Non varia in base alla tipologia di attività aggiuntiva? Il compenso è valido ai fini pensionistici. Grazie.

Il compenso orario è di €13,75 per entrambe le tipologie. Sì, è valido ai fini pensionistici.

Personale ATA - contratti a tempo determinato per il personale in servizio

Buongiorno, sono una collaboratrice scolastica a T.I. inserita nella graduatoria di terza fascia per il profilo professionale di assistente amministrativa. Posso accettare un eventuale incarico come assistente amministrativa? Per quanti anni?

Sì, puoi accettare incarichi con orario completo fino al 30 giugno o 31 agosto per tre anni. Dopo tre anni devi presentare domanda di trasferimento in un'altra scuola per ottenere una nuova titolarità.

Se ottieni una nuova scuola i tre anni ricominciano a decorrere.

Art. 70 CCNL scuola 2019/2021.

1. Il personale ATA in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato può accettare, nell'ambito del settore scuola, contratti a tempo determinato, su posto intero di Area superiore o – a parità di Area – di diverso profilo professionale o relativo alle categorie di cui all'art. 33, comma 2 (Categorie professionali), di durata non inferiore al 30 giugno o ad un anno scolastico (31 agosto), mantenendo senza assegni, complessivamente per tre anni scolastici, la titolarità della sede.

2. L'accettazione dell'incarico comporta l'applicazione della relativa disciplina prevista dal presente CCNL per il personale assunto a tempo determinato, ivi inclusa quella relativa alle ferie.

3. L'accettazione di un incarico comporta in ogni caso la richiesta di un periodo di aspettativa non retribuita non inferiore alla durata dell'incarico per come stabilita nell'atto di conferimento dello stesso.

4. Il presente articolo abroga l'art. 59 del CCNL 29/11/2007.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Con riferimento a quanto previsto all'art. 70 (Contratti a tempo determinato per il personale ATA in servizio), comma 1, le parti precisano che il periodo complessivo di tre anni scolastici ivi indicato ricomincia a decorrere in caso di nuova assegnazione di sede di titolarità.

Personale ATA precari - dottorato ricerca

Una supplente annuale ha vinto il dottorato di ricerca presso Accademia belle arti, che deve fare per esercitare la borsa di studio? e lasciare la supplenza?

Saluti

Deve chiedere aspettativa alla scuola, che avrà propria modulistica.

Dottorato di ricerca e contratto a tempo determinato

Il MIUR con la Circolare n. 15/2011 ha precisato che "l'art. 19 del vigente CCNL, riguardante "Ferie, permessi ed assenze del personale assunto a tempo determinato", intendendosi come

personale a tempo determinato, il personale destinatario di contratto durata annuale o fino al 30 giugno, il cui primo comma dispone che

“Al personale assunto a tempo determinato, al personale di cui, si applicano, nei limiti della durata del rapporto di lavoro, le disposizioni, in materia di ferie, permessi ed assenze stabilite dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato”.

ATA Personale - ferie art.70 CCNL 2019-2021

Ciao, vorrei capire, in quanto ATA di ruolo, se le ferie che accumulo da docente con contratto a 30 giugno vengono utilizzate dalla scuola in cui lavoro attualmente per coprire i periodi di pausa didattica (esempio le vacanze di Natale) oppure, al primo di luglio, quando dovrei riprendere il posto da ATA, avrò ancora dei giorni di ferie spendibili?

Questa è la decisione del tribunale di Torino con ordinanza n. 4649/2023 del 3 agosto.

“Le ferie maturate durante lo svolgimento della supplenza ex art. 59 possono essere fruita non soltanto nel corso dell’anno scolastico, ma in qualunque periodo di sospensione delle lezioni; non rileva, nel senso auspicato dalla convenuta, la circostanza che la docenza sia stata svolta con contratto a tempo determinato, atteso che, una volta cessato il suddetto contratto, la dipendente era senz’altro in condizione di fruire delle ferie nel periodo di sospensione delle attività didattiche.” Infatti – sentenza il giudice “ –il personale destinatario dell’art. 59 al termine del contratto a tempo determinato non cessa dal rapporto di lavoro, ma rientra nella sede di titolarità per proseguire il servizio a tempo indeterminato.”

E questo è l’orientamento dell’Aran

<https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/comparti/scuola/3711-scuola-ferie-festivita/882-scu014orientamenti-applicativi.pdf>

SCU_014_Orientamenti applicativi

Al personale a tempo indeterminato che accetta un incarico a tempo determinato, ai

sensi dell’art. 59 del CCNL 2006/2009, spetta il pagamento delle ferie non godute?

Si precisa che il parere sulla legalità del decreto di liquidazione delle ferie maturate e non

godute esula dai compiti di questa Agenzia che può, invece, formulare orientamenti riguardanti le clausole contrattuali. Nel caso specifico l’ art. 59 del CCNL 2006/2009 consente al personale ATA di accettare contratti a tempo determinato, nell’ambito del comparto scuola e di durata non inferiore ad un anno, mantenendo senza assegni, complessivamente per tre anni, la titolarità della sede.

L’accettazione dell’incarico prevede l’applicazione della disciplina prevista dallo stesso CCNL per il personale assunto a tempo determinato, fatti salvi i diritti sindacali. In materia di ferie l’ art 13 , comma 8, (norma comune sia per il personale docente e ATA a tempo indeterminato sia per il personale docente e ATA a tempo determinato) esplicita perentoriamente che le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili tranne quanto previsto dal comma 15 (all’atto di cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti non siano state fruita). Il comma 10, del medesimo articolo, stabilisce che la fruizione della ferie non godute a causa di particolari esigenze di servizio

o in caso di motivate esigenze di carattere personale e di malattia dal suddetto personale possa essere differita rispetto a quanto disciplinato dal precedente comma 9.

Pertanto, a parere di questa Agenzia, per quanto espressamente previsto dal vigente CCNL e considerato che personale destinatario dell'art. 59 rientrando nella sede di titolarità al termine del contratto a tempo determinato non cessa il rapporto di lavoro, non si ravvisano le condizioni per attivare un provvedimento di liquidazione del compenso sostitutivo per le ferie maturate e non fruite. La fruizione delle ferie maturate e non godute dovrebbe essere favorita al rientro nella sede di titolarità.

Si fa presente che anche l'Ufficio scolastico Provinciale di Torino con circolare n. 395 del 29/7/2009 e su indicazione del Ministero del Tesoro si è espresso in tale senso.

Personale ATA precari - ferie supplente

In un istituto comprensivo al personale ATA con l'incarico al 31 agosto è stato chiesto di "smaltire" le ferie maturate fino al 31 dicembre dell'anno in corso (si tratta di sei giorni) durante la sospensione delle lezioni per le festività invernali: considerando che il 50% è scelto dal/dalla lavoratore/lavoratrice e il 50% è attribuito dalle scuole, mi verrebbe da pensare che possano farlo; tuttavia, mi risulta strano che venga "richiesto" anche a chi ha incarico fino al 31 agosto. Che ne pensate?

Grazie a chi potrà e vorrà rispondermi.

Sulla base di quale norma? Il personale ATA per le ferie non è soggetto alla stessa disciplina dei docenti che le impongono durante la sospensione delle attività didattiche, possono fruirne anche durante l'anno. Se in sede di integrativa hanno previsto qualcosa è un conto altrimenti il personale le richiede quando vuole durante l'anno salvo rifiuto per esigenze motivate organizzative. E in più chi ha incarico al 31 agosto è assimilato a quelli di ruolo tra l'altro.

Personale ATA - ferie ATA - servizio 5 giorni settimanali

Siccome nella mia scuola, la segreteria mi ha calcolato i giorni residui, considerando 28 giorni di ferie annue, vorrei sapere quanti sono giorni di ferie per gli ATA nelle scuole con sabato chiuso?

Le ferie del personale ATA vengono regolate dall'articolo 13, comma 5, del CCNL 29.11.2007 comparto Scuola, nel quale viene specificato che, nel caso in cui la settimana sia articolata su cinque giorni di lavoro, il sesto è considerato lavorativo ai fini del computo delle ferie e i giorni di ferie goduti per frazioni inferiori alla settimana vengono calcolati in ragione di 1,2 per ciascun giorno. In questo modo, è irrilevante per il calcolo delle ferie che la settimana lavorativa sia di 36 ore sia articolata su cinque giorni.

Personale ATA – ferie - fruizione anno successivo

Buongiorno, sono un'assistente amministrativa a T.I. in servizio presso il Liceo X di Roma. Posso fruire delle ferie residue nell'a.s. successivo? Fino a quando?

Sì, non oltre il mese di aprile dell'a.s. successivo.

Art. 13 comma 10 CCNL 2006/2009.

In caso di particolari **esigenze di servizio** ovvero in caso di motivate **esigenze di carattere personale e di malattia**, che abbiano impedito il godimento in tutto o in parte delle ferie nel corso

dell'anno scolastico di riferimento, le ferie stesse saranno fruita dal personale docente, a tempo indeterminato, entro l'anno scolastico successivo nei periodi di sospensione dell'attività didattica.

In analoga situazione, il personale A.T.A. fruirà delle ferie non godute di norma non oltre il mese di aprile dell'anno successivo, sentito il parere del DSGA.

Personale ATA – ferie - sospensione per malattia

Buonasera, sono una collaboratrice scolastica. Durante il periodo di ferie ho avuto problemi di salute. Ho fatto richiesto alla scuola di due giorni di malattia chiedendo la sospensione delle ferie. La segreteria mi ha risposto che non potevo sospendere le ferie in quanto i giorni certificati dal medico erano inferiori a quattro. E' così? Cosa prevede il contratto?

Sì, è così.

Art. 13 comma 13 CCNL 2006/2009.

Le ferie sono sospese **da malattie** adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o **si siano protratte per più di 3 giorni**.

L'Amministrazione deve essere posta in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.

Personale ATA T.I. – Ferie

Buongiorno, sono un assistente amministrativo assunto a T.I. dal 1° settembre 2025.

Prima di essere assunto in ruolo ho svolto 4 anni di servizio di ruolo in qualità di collaboratore scolastico. Ho fatto regolare domanda per richiedere la fruizione di 32 giorni di ferie. Il DSGA mi ha risposto che mi spettano soltanto 30 giorni perché sono al primo anno di servizio in qualità di A.A. a T.I.

La risposta non mi ha convinto. Potete darmi chiarimenti? Grazie.

Hai ragione.

Art. 13 dal comma 1 al comma 4 CCNL scuola 2006/2009.

1. Il dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro aggiuntivo o straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lett. a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

3. I dipendenti neo-assunti nella scuola hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

4. **Dopo 3 anni di servizio, a qualsiasi titolo prestato, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti dal comma 2.**

Personale ATA a T.I. – ferie part time verticale

Buonasera, sono un assistente tecnico in servizio a T.I. e dal 1° settembre 2024 presto servizio per 4 giorni alla settimana (part time verticale).

Quanti giorni di ferie mi spettano? Grazie.

Il calcolo per il personale in part time verticale deve essere fatto in base al numero dei giorni lavorativi nella settimana.

Considerato che probabilmente hai più di tre anni di servizio ti spettano 32 giorni proporzionati ai giorni lavorativi nella settimana

Nel tuo caso devi fare il seguente calcolo: $32(\text{giorni ferie}) \times 4(\text{giorni lavorativi settimana}) : 6(\text{giorni settimana lavorativa}) = 21,33$ (giorni ferie spettanti).

In caso di part time orizzontale spettano lo stesso numero di giorni come il servizio a tempo pieno.

Personale ATA a T.D. – ferie

Buonasera, sono una collaboratrice scolastica assunta da graduatoria d'istituto dal 13 settembre 2024 al 30 giugno 2025, per 36 ore settimanali. Quanti giorni di ferie mi spettano? Il mese di settembre non deve essere conteggiato?

Sì, ti deve essere conteggiato per intero. Art. 13 comma 6 CCNL 2006/2009: *Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.*

Considerato che probabilmente hai meno di tre anni di servizio ti spettano 30 giorni proporzionati ai giorni effettivi di nomina.

Quindi, nel tuo caso devi fare il seguente calcolo: giorni di servizio $(300) \times 30(\text{giorni ferie}) : 360(\text{giorni annuali che si calcolano}) = 25$ (giorni di ferie spettanti).

Personale ATA - festività Santo Patrono

Una collaboratrice mi pone questo quesito:

Nella sua scuola (istituto comprensivo) è stato adottato l'orario a 7 ore e 12 minuti su cinque giorni anziché 6; poiché domani la scuola sarà chiusa per Festa del patrono, la DSGA le ha detto che sabato dovrà recuperare le 7 ore e 12 minuti che non svolgerà domani.

A me sembra che non si possa interrompere l'organizzazione oraria e settimanale decisa per l'intero anno scolastico in occasione della ricorrenza del patrono, ma chiedo conferma o smentita di questa mia ipotesi.

Ma non esiste! E se il sabato fosse un festivo la scuola cosa dovrebbe fare? Dare un giorno di recupero alla lavoratrice? Come riferimento si può anche citare l'art. 95 CCNL 2019/2021 sezione università e aziende ospedaliero-universitarie.

“È altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo”.

Personale ATA - Flessibilità ingresso

Buongiorno, in sintesi sono Assistente Tecnico di Informatica presso l'Istituto A di Castelfranco, nominato dalle graduatorie provinciali permanenti attraverso il provveditorato. Prima di prendere servizio ho accennato le mie difficoltà nel raggiungere la sede lavorativa che mi è stata imposta in sede principale. Venendo da Treviso ho difficoltà a raggiungere la sede dato che a livello economico non posso permettermi di viaggiare in auto dunque capita di arrivare 5/15 minuti massimo in ritardo.

Mi è stata negata flessibilità oraria e la possibilità di poter lavorare nella sede di Montebelluna molto vicino alla stazione e dunque a Treviso, anche rispettando le esigenze di servizio dato che

comunque arrivo prima dell'inizio delle attività di laboratorio. Chiedo se è possibile fare qualcosa per avere la mia sede a Montebelluna dato che chiedendo ciò alla dirigenza nonostante la mia richiesta verbale che non è mai stata accolta, mi è stato anche negata la flessibilità oraria che mi permetta il recupero in giornata dicendomi una volta che la flessibilità oraria non esiste e un'altra volta mi è stato detto che devo avere figli per averla nonostante sia previsto dal CCNL la possibilità di contrattare sede di lavoro, orario e flessibilità oraria compatibilmente alle esigenze di servizio tramite il piano delle attività del personale ATA. Piano delle attività non presente ad oggi.

Attendo un riscontro e grazie mille per la disponibilità.

Se il DSGA e DS non acconsentono è un problema. Chieda per iscritto il motivo della mancata assegnazione. Nel piano delle attività si prevede assegnazione ATA ai plessi. E se ne dà informativa alla RSU. Se si ravvedono profili di discriminazione può fare contenzioso. Il piano delle attività difficilmente viene pubblicato con tempestività, comunque entro novembre di solito viene pubblicato.

Art. 53 Orario di lavoro flessibile:

– l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura all'utenza. Una volta stabilito l'orario di servizio dell'istituzione scolastica o educativa è possibile adottare l'orario flessibile di lavoro giornaliero che consiste nell'anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita del personale distribuendolo anche in cinque giornate lavorative, secondo le necessità connesse alle finalità e agli obiettivi di ciascuna istituzione scolastica o educativa (piano dell'offerta formativa, fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane ecc.).

I dipendenti che si trovino in particolari situazioni previste dalle leggi n.1204/71, n.903/77, n.104/92 e d.lgs. 26.03.2001, n.151, e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile compatibilmente con le esigenze di servizio anche nei casi in cui lo stesso orario non sia adottato dall'istituzione scolastica o educativa.

Personale ATA – formazione

Buonasera, sono un assistente tecnico a T.I. e ho chiesto un giorno di permesso retribuito per partecipare a un corso di formazione. Il DS ha respinto la mia richiesta per motivi di servizio. Può farlo? Non è un diritto?

Sì, il diritto alla formazione è previsto soltanto per i docenti.

Il personale ATA deve essere autorizzato dal DS.

Personale ATA – graduatoria 24 mesi

Buongiorno, sono una inserita in terza fascia per i profili professionali di collaboratrice scolastica e assistente amministrativa a Firenze. Vorrei inserirmi nella graduatoria dei 24 mesi per il profilo di collaboratrice scolastica. La domanda scade il 19 maggio 2025 e avrei bisogno di alcune informazioni. Alla scadenza avrò 19 mesi di servizio come collaboratrice scolastica e 6 mesi come assistente amministrativa. Posso inserirmi? Il servizio come assistente è valido come accesso per i 24 mesi da collaboratrice?

Sì, puoi inserirti nella graduatoria dei 24 mesi per il profilo di collaboratore scolastica in quanto alla scadenza avrai svolto 25 mesi nei due profili. **Il servizio valido per l'accesso è quello svolto nel medesimo profilo o quello immediatamente superiore.** Ad oggi il profilo di assistente è immediatamente superiore visto che quello di operatore scolastico non è ancora in vigore.

Il servizio sarà valutato diversamente: 0,50 per ogni mese da collaboratrice e 0,15 per ogni mese da assistente.

Personale ATA precario - part-time e giorni di permesso

Domandina di servizio: una docente con contratto a TD al 30 giugno per 12 ore di lezione ha diritto ai tre giorni di permesso retribuito o vengono in qualche modo proporzionati all'orario di servizio?

comma 12 articolo 35 ccnl scuola: Il personale docente, educativo ed ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico (31 agosto) o fino al termine delle attività didattiche (30 giugno), ivi compreso quello di cui al comma 5, ha diritto, a domanda, a tre giorni di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione.

Per il personale ATA tali permessi possono anche essere fruiti ad ore, con le modalità di cui all'art. 67 (permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari).

Se ha part time verticale andrà fatta rideterminazione, se è orizzontale, no.

Rideterminati in base ai giorni di lavoro settimanali del lavoratore, rapportati ai giorni della settimana, non alle ore.

Personale ATA - Posizioni economiche e contrattazione d'Istituto

Sulla base del c. 3, art. 50 CCNL scuola 2006-09 e dell'art. 4 dell'Accordo nazionale del 20/10/2008,

- 1) Gli incarichi da assegnare ai titolari di posizioni economiche dovevano essere definiti in contrattazione d'istituto?**
- 2) Se un dirigente scolastico non ha assegnato queste attività ai titolari di posizione economica, è perseguibile per danno erariale?**
- 3) Visto che le posizioni economiche sono state reinterpretate dall'art. 52 del nuovo CCNL scuola, sono ancora soggette all'accordo del 20/10/2008?**
- 4) Esiste altra documentazione ministeriale a chiarimento di questa problematica?**
- 5) In assenza di disposizioni nazionali e previo accordo tra D.S. ed RSU, le posizioni economiche possono rientrare nella contrattazione d'istituto?**

E' una questione che nelle scuole è diffusa, ma da qui a parlare di danno erariale, ce ne passa secondo me, perché già gli stipendi sono una miseria e si entra su un terreno minato. Il DSGA formula il piano delle attività annuale ed è in quella sede che si definiscono gli incarichi. Comunque se eventuale danno erariale può esserci lo può valutare solo la corte dei conti formulando esposto che va a colpire il lavoratore in prima battuta e non il dirigente o il dsga.

La seconda posizione economica (prevista esclusivamente per il personale appartenente all'area B) è acquisita da coloro che sono utilmente collocati in una graduatoria formata da coloro che, superata una prova selettiva, hanno frequentato, con esito favorevole, un apposito corso di formazione, è nel piano delle attività che si definisce l'incarico tanto della seconda che nella prima, anche nella contrattazione si può prevedere, ma è prevalente il piano delle attività.

L'articolo 52 del nuovo ccnl al comma 6 dice: 6. Il presente articolo **abroga l'art. 50 del CCNL 29/11/2007 come sostituito dall'art. 2 del CCNL 25/07/2008.**

La contrattazione integrativa di istituto può comunque definire e integrare i compiti da svolgere ma sempre sulla base del piano delle attività dei servizi previsto dal CCNL.

Personale ATA precario - proroga Supplenza

Il mio contratto su una malattia è scaduto venerdì. Oggi, lunedì mi hanno chiamato per continuare la supplenza sulla stessa persona.

Il nuovo contratto dovrà partire dal sabato e non dal lunedì, giusto?

Ove al primo periodo di assenza del titolare ne consegua un altro, o più altri, senza soluzione di continuità o interrotto da giorno festivo, o da giorno libero, ovvero da entrambi, la supplenza temporanea, è prorogata nei riguardi del medesimo supplente già in servizio, **a decorrere dal giorno successivo a quello di scadenza del precedente contratto.**

Personale ATA - pulizia e cambio bambini/e

Secondo il recente contratto e le contrattazioni di istituto materialmente e professionalmente chi è tenuto a spogliare, lavare, cambiare un/a bambino/a che durante l'orario scolastico ha sporcato indumenti e parti intime? E' lecito chiamare genitori o similari per effettuare questa incombenza per poi non far rientrare i bambini in classe. E ' gradita una risposta con i dovuti riferimenti legislativi ultra contrattuali.

È una mansione che tocca ai collaboratori scolastici.

Giro orientamento dell'Aran che è esaustivo:

*l'attività di assistenza all'igiene personale è regolata dall'Allegato A del CCNL 18.1.2024 inerente le specifiche professionali dei singoli profili professionali. In particolare per la figura del Collaboratore Scolastico così recita: “- vigilanza sugli alunni, compresa l'ordinaria vigilanza e l'assistenza necessaria durante il pasto nelle mense scolastiche e, nelle scuole dell'infanzia e primaria, nell'uso dei servizi igienici e nella cura dell'igiene personale;”; inoltre sempre nella medesima declaratoria si precisa che: “Al fine di rendere effettivo il diritto all'inclusione scolastica, presta ausilio materiale non specialistico agli alunni con disabilità nell'accesso dalle Aree esterne alle strutture scolastiche, all'interno e nell'uscita da esse, nonché nell'uso dei servizi igienici e nella cura dell'igiene personale.” Quanto indicato nell'Allegato A non è innovativo rispetto a quanto previsto già nei previgenti contratti, infatti già la tabella A allegata al CCNL del 29.11.2007 prevedeva lo svolgimento delle seguenti attività specifiche: per l'area As : coordinamento dell'attività del personale appartenente al profilo A, di cui comunque, in via ordinaria, svolge tutti i compiti. Svolgimento di attività qualificata di assistenza all'handicap e di monitoraggio delle esigenze igienico-sanitarie della scuola, in particolare dell'infanzia; per l'area A, tra le altre cose: presta ausilio materiale agli alunni portatori di handicap nell'accesso dalle aree esterne alle strutture scolastiche, all'interno e nell'uscita da esse, nonché nell'uso dei servizi igienici e nella cura dell'igiene personale anche con riferimento alle attività previste dall'art. 47. Il CCNL 2019-21 prevede la mansione dell'igiene personale senza più l'esplicito riferimento agli alunni con disabilità. “Pertanto – conclude Aran – rimane competenza del personale sopra citato **l'attività di assistenza all'igiene personale che può riguardare anche pulizia e lavaggio degli alunni nonché cambio dei pannolini.***

Ad ulteriore conferma di quanto indicato si segnala, che alle stesse risultanze perviene la Corte di Cassazione nella sentenza Cass. Pen., Sez. VI, (data ud. 19/02/2016) 30/05/2016, n. 22786. In tale sentenza, che, peraltro, fa riferimento alla previgente normativa contrattuale e legale, non solo si individua la doverosità dell'intervento richiesto ai collaboratori scolastici derivante dalla normativa contrattuale ma anche si precisa: " il comportamento omissivo " dei lavoratori " integra il reato di cui all'art. 328 c.p., comma 1, anche sotto il profilo soggettivo, essendo emerso che il rifiuto è stato opposto nella consapevolezza che fosse in contrasto con i doveri d'ufficio, dal momento che erano state sollecitate dal dirigente scolastico all'espletamento di tali attività " .

Nessuna norma prevede che i genitori possano riprendersi i figli ma non è vietato certamente, serve chiaramente una autorizzazione del D.s o regolamentazione preventiva sarebbe auspicabile con il patto di corresponsabilità, gli alunni sono affidati alla scuola che ha l'obbligo durante la loro permanenza a scuola di prestare assistenza e adeguata vigilanza in base al principio di affidamento.

Personale ATA - punteggio supplenza scuola paritaria

Buongiorno, una precaria assistente amministrativo, ha svolto i seguenti servizi presso una scuola paritaria: dal 18.9.2020 al 22.4.2021 per giorni 217 e dal 23.4.2021 al 30.6.2021 per giorni 69 , per un totale di 286 giorni. Dividendo questi giorni per 30 viene 9 mesi con resto 16. Quindi il punteggio dovrebbe essere di 5 punti ridotti a 2,50 perché scuola paritaria. La scuola di Roma dove la collega ha preso la supplenza e servizio, dopo due giorni ha comunicato che il punteggio che le spettava era di punti 2,25 e le ha revocato la supplenza.

Penso che il calcolo del punteggio giusto sia quello fatto da noi, chiedo conferma.

Il punteggio delle supplenze presso le scuole paritarie vale il 50% di quello presso le scuole statali, cioè metà. Un mese intero vale 0,25, nel caso specifico ci sono 9 mesi e 13 giorni, la norma prevede che il mese non intero, residuo (almeno 16 gg o più) vale come 1 mese intero. Invece 15 gg o meno non vengono presi in considerazione, non danno punteggio.

La questione posta non è corretta: si sommano tutti i giorni e si divide per 30, poi se il residuo è 16 giorni si valuta intero. Invece il calcolo si fa diversamente, dal 18 settembre la supplenza è finita il 30 giugno. Ad aprile non si è mai interrotta, viene confermato. Occorre tenere conto che si considerano i mesi interi e non i giorni, quindi sono 9 mesi interi (ottobre-giugno) e solo 13 giorni settembre. Sarebbe diverso il caso se ci fossero tante interruzioni tra una supplenza e l'altra, nel qual caso i residui si sommano e si divide per 30 e il residuo vale 1 mese se è uguale almeno a 16 gg.

Personale ATA - Riposi compensativi per impegno seggio elettorale

Buongiorno, sono una collaboratrice scolastica di scuola a T.I. in servizio presso il Liceo X di Roma. Sarò impegnata al seggio elettorale in occasione dei referendum da sabato 7 giugno e per tutta la durata delle operazioni elettorali fino alla conclusione delle stesse, prevista per lunedì 9 giugno. Ho chiesto al DS un giorno di riposo compensativo per martedì 10 giugno e di concordare il secondo spettante.

Il D.S. mi ha risposto che ho diritto soltanto ad un giorno compensativo per la giornata di domenica. E' corretto?

No, non è corretto.

L'art. 119 del D.P.R. 30 marzo 1957, n. 361 dispone che "i lavoratori dipendenti chiamati a svolgere funzioni presso i seggi elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle operazioni elettorali. **I giorni festivi o non lavorativi compresi nel predetto periodo sono considerati a tutti gli effetti giorni lavorativi e devono essere retribuiti; per essi il lavoratore ha altresì diritto al riposo compensativo**".

Quindi, hai diritto a due giorni di riposi compensativi.

Personale ATA - riduzione orario settimanale a 35 ore

Se una scuola prevede l'apertura di 10 ore per tre giorni e i turni sono settimanali: 1° turno 7:30 - 14:42 e 2° turno 11:48 - 19:00, spetta per il collaboratori scolastici la riduzione a 35 ore?

L'art. 55, comma 1, del CCNL comparto scuola del 29.11.2007 prevede che il personale destinatario della riduzione oraria da 36 a 35 ore settimanali "è quello adibito a regimi di orario articolato su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali rispetto all'orario ordinario, finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità nell'ambito di particolari istituzioni scolastiche". La citata clausola contrattuale stabilisce, altresì che tali istituzioni scolastiche sono quelle educative, quelle con annesse aziende agrarie, nonché le scuole strutturate con orario di servizio giornaliero superiore alle 10 ore per almeno 3 giorni a settimana.

Dal disposto della norma risulta evidente che, la clausola in esame è applicabile solo ove coesistano sia la condizione soggettiva (l'articolazione oraria in turni e/o significative oscillazioni degli orari individuali) che quella oggettiva (la specifica tipologia di scuola).

Conseguentemente, la mancanza dell'una e/o dell'altra condizione non consente il riconoscimento del beneficio, atteso che lo stesso si configura come strumento di flessibilità volto a remunerare il disagio causato dal particolare regime orario richiesto al lavoratore al fine di assicurare l'ampliamento dei servizi all'utenza.

Negli Istituti Comprensivi, dove esistono più plessi, se solo nella sede centrale esistono le condizioni per l'applicazione può essere applicata la riduzione delle 35 ore a tutto il personale dell'Istituto?

No, le 35 ore devono essere applicate solo nel plesso interessato e solo al personale coinvolto in più turni o scuole strutturate con più di 10 ore di servizio continuativo per almeno tre giorni alla settimana.

Dal disposto della norma risulta evidente che, la clausola in esame è applicabile solo ove coesistano sia la condizione soggettiva (l'articolazione oraria in turni e/o significative oscillazioni degli orari individuali) che quella oggettiva (la specifica tipologia di scuola).

Conseguentemente, la mancanza dell'una e/o dell'altra condizione non consente il riconoscimento del beneficio, atteso che lo stesso si configura come strumento di flessibilità volto a remunerare il disagio causato dal particolare regime orario richiesto al lavoratore al fine di assicurare l'ampliamento dei servizi all'utenza.

Personale ATA - riposi compensativi

Buonasera, sono un'assistente amministrativa a T.I. e ho effettuato 40 ore eccedenti (extraordinario), autorizzate, oltre l'orario ordinario di servizio. Posso chiedere riposi compensativi anziché la retribuzione? Anche in considerazione delle esigenze di servizio della Scuola fino a che data posso usufruirne?

Sì, puoi chiedere i riposi compensativi.

Puoi usufruirne fino al 30 novembre dell'a.s. successivo.

Normativa di riferimento: art. 54 CCNL/2007 commi 4 e 5.

4. Se il dipendente, per esigenze di servizio e preve disposizioni impartite, presta attività oltre l'orario ordinario giornaliero, può richiedere, in luogo della retribuzione, il recupero di tali ore anche in forma di corrispondenti ore e/o giorni di riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'istituzione scolastica o educativa. Le giornate di riposo a tale titolo maturate potranno essere cumulate e usufruite nei periodi estivi o di sospensione delle attività didattiche, sempre con prioritario riguardo alla funzionalità e alla operatività dell'istituzione scolastica.

5. Le predette giornate di riposo non possono essere cumulate oltre l'anno scolastico di riferimento, e devono essere usufruite entro e non oltre i tre mesi successivi all'anno scolastico nel quale si sono maturate, sempre compatibilmente con le esigenze di funzionalità dell'istituzione scolastica. In mancanza di recupero delle predette ore, per motivate esigenze di servizio o comprovati impedimenti del dipendente, le stesse devono comunque essere retribuite.

Personale ATA - ritardi

Buongiorno, sono una collaboratrice scolastica a T.I. in servizio presso l'I.C. X di Roma.

Nel mese di febbraio per motivi familiari ho accumulato 10 ore di ritardo in entrata. La segreteria mi ha comunicato che devo recuperare le 10 ore entro il 31 marzo. E' corretto? Se non recupero entro marzo possono procedere con la decurtazione economica?

Sì è corretto. L'art. 54 comma 1 del CCNL/2007: *Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo.*

Sì, possono effettuare la decurtazione economica. Art. 54 comma 2 CCNL/2007: *In caso di mancato recupero, attribuibile ad inadempienza del dipendente, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione cumulando le frazioni di ritardo fino a un'ora di lavoro o frazione non inferiori alla mezza ora.*

Personale ATA – sciopero- servizi minimi essenziali

Buonasera, sono un assistente amministrativo in servizio a T.I. presso un I.C. di Roma.

In occasione dello sciopero del 7 maggio 2025 la scuola ci ha inviato una circolare in cui ci invitava di dichiarare l'intenzione di aderire allo sciopero o di non aderirvi o di non aver ancora maturato alcuna decisione al riguardo. E' normale? In caso di adesione totale del personale ATA possono chiedere che almeno una persona per ogni profilo professionale sia in servizio il giorno dello sciopero.

Sì, è previsto dall'art. 3 comma 4 dell'accordo sindacale del 2 dicembre 2020 firmato dai sindacati cosiddetti rappresentativi. Comunque, essendo un invito si può anche non rispondere e scioperare.

No, ai sensi dell'art. 3 comma 1 del suddetto accordo si prevede la presenza di un contingente del personale ATA soltanto in alcune occasioni.

Personale ATA - visite specialistiche

Sono una collaboratrice scolastica a T.I. e dovrei fare una visita specialistica dal dentista. Posso chiedere un permesso ad ore? Rientra nel periodo di comporta? Qual è il trattamento economico? Quanti giorni prima devo richiedere il permesso? Cosa devo presentare alla Scuola? In caso di part time?

L'art. 69 comma 1 del CCNL/2024 Scuola: *Ai dipendenti ATA sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.*

Sì, rientrano nel periodo di comporta delle assenze per malattia (6 ore 1 giorno). Se fruiti ad ore non sono assoggettati alla decurtazione economica.

Comma 8: *La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.*

Comma 9: *L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.*

Comma 10: *L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.*

Comma 7: In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

Una volta esaurite le 18 ore o i tre giorni posso effettuare altre visite specialistiche?

Assolutamente sì. Puoi richiedere assenza per malattia per le ulteriori giornate necessarie ad espletare visite specialistiche e accertamenti diagnostici, al fine di tutelare il diritto alla salute.