

A cura di Paolo Pizzo

**LE RISPOSTE AI QUESITI DEI LETTORI**  
**(LA CONSULENZA DI ORIZZONTE SCUOLA)**

**SUPPLENZE**

**ASSENZE PER MALATTIA**

**MOBILITÀ**

**GRADUATORIE INTERNE DI ISTITUTO**

2014 © Orizzonte Scuola S.R.L.  
Via J. A. Spataro 17/A – 97100 Ragusa (Rg) - Sicily  
E-mail: [redazione@orizzontescuola.it](mailto:redazione@orizzontescuola.it)  
<http://orizzontescuola.it>

## INDICE

### SUPPLENZE

<b>1.</b> <i>Supplenze scuola infanzia e primaria fino a 10 giorni</i>	<b>9</b>
<b>2.</b> <i>Nomina supplente per l'insegnamento della lingua inglese. Chiarimenti per la scuola</i>	<b>10</b>
<b>3.</b> <i>Il posto reso disponibile prima del 31/12 e per tutto l'anno scolastico va restituito all'ATP. Chiarimenti per la scuola</i>	<b>11</b>
<b>4.</b> <i>Sul posto reso disponibile prima del 31/12 non si può vantare continuità Didattica</i>	<b>13</b>
<b>5.</b> <i>Supplenze dalle graduatorie di istituto prima del 31/12: se il posto è vacante il contratto è fino al 31/8</i>	<b>13</b>
<b>6.</b> <i>Posto vacante dopo il 31/12: la supplenza deve essere assegnata fino al termine delle lezioni e al supplente già in vigenza di contratto spetta la continuità didattica</i>	<b>14</b>
<b>7.</b> <i>Nomina supplenti su cattedra oraria esterna. Chiarimenti per il DSGA</i>	<b>16</b>
<b>8.</b> <i>Supplenza scuola secondaria: è possibile avere 18 ore in una scuola e 4 in un'altra?</i>	<b>16</b>
<b>9.</b> <i>Supplenze: completamento orario tra scuola statale e paritaria</i>	<b>17</b>
<b>10.</b> <i>Supplenze e completamento orario tra I e II grado</i>	<b>18</b>
<b>11.</b> <i>Completamento orario e abbandono di una delle due supplenze</i>	<b>19</b>
<b>12.</b> <i>I casi in cui è possibile lasciare una supplenza breve</i>	<b>21</b>
<b>13.</b> <i>Non si può lasciare la supplenza fino al termine delle lezioni per altra al 30/6 (Graduatorie di istituto)</i>	<b>23</b>
<b>14.</b> <i>È sempre possibile lasciare un incarico da GI per altro da GAE</i>	<b>24</b>

<i>15. Supplenze, mancata accettazione e documentato motivo</i>	24
<i>16. Presa di servizio differita e riconoscimento del punteggio</i>	25
<i>17. Rientro anticipato del titolare: il Dirigente deve rispettare la data di scadenza del contratto del supplente</i>	26
<i>18. Proroga della supplenza: il cambio di tipologia di assenza del titolare non fa venire meno il diritto del supplente</i>	28
<i>19. Vacanze di Natale: proroga o conferma del contratto?</i>	29
<i>20. Pagamento delle vacanze e proroga della supplenza</i>	30
<i>21. Proroga per scrutini ed esami. Più supplenti fra cui due in maternità Chiarimenti per la scuola</i>	31
<i>22. Proroga supplenza al docente in effettivo servizio</i>	33
<i>23. Pagamento del sabato e della domenica: chiarimenti</i>	35
<i>24. Il rientro del docente dopo il 30 aprile</i>	36
<i>25. Rientro a disposizione dopo il 30 aprile e sospensione delle lezioni</i>	37
<i>26. Incompatibilità docenti: Socio in una società di capitale</i>	38

### **ASSENZE PER MALATTIA**

<i>1. Calcolo del periodo e relativa retribuzione per il personale assunto a tempo indeterminato</i>	40
<i>2. Il periodo di comporto varia non solo tra docente di ruolo e non di ruolo, ma anche all'interno della stessa categoria dei precari</i>	42
<i>3. Calcolo del triennio e soggetti affetti da patologie oncologiche</i>	43
<i>4. Assenza per grave patologia: i requisiti essenziali per poter fruire dei Benefici</i>	46

<b>5.</b> <i>Assenza per grave patologia. Chiarimenti per la scuola</i>	<b>48</b>
<b>6.</b> <i>Assenza per malattia riconducibile alla causa di servizio: se la scuola non conosce la diagnosi non potrà applicare il regime di maggior favore</i>	<b>50</b>
<b>7.</b> <i>Retribuzione assenza per malattia docente di sostegno al 30/6 Chiarimenti per la scuola</i>	<b>51</b>
<b>8.</b> <i>Malattia per chi ha un contratto al 31/8: periodo di comporta, malattie escluse, decurtazione "Brunetta"</i>	<b>52</b>
<b>9.</b> <i>Il docente con contratto fino al termine delle lezioni ha diritto a soli 30 giorni di malattia</i>	<b>55</b>
<b>10.</b> <i>Il ricovero ospedaliero e la successiva convalescenza rientrano nel periodo di comporta</i>	<b>56</b>
<b>11.</b> <i>Trattenuta Brunetta e assenza su prognosi rilasciata da un Pronto Soccorso</i>	<b>57</b>
<b>12.</b> <i>La trattenuta fino a 10 giorni va effettuata anche sulla retribuzione delle ore eccedenti?</i>	<b>58</b>
<b>13.</b> <i>Visita fiscale, fasce di controllo, obbligatorietà di disposizione della visita</i>	<b>59</b>
<b>14.</b> <i>Numero di visite fiscali possibili</i>	<b>60</b>
<b>15.</b> <i>Visita fiscale e fasce di reperibilità. Sono inclusi i giorni festivi e le domeniche?</i>	<b>61</b>
<b>16.</b> <i>Malattia e giorni di sospensione delle attività e festivi: decurtazione economica e visita fiscale</i>	<b>62</b>
<b>17.</b> <i>Malattia e giorni di sospensione delle lezioni</i>	<b>62</b>
<b>18.</b> <i>Assenza "ciclica", giorni festivi e altri chiarimenti</i>	<b>63</b>
<b>19.</b> <i>Come considerare il dipendente che terminato l'orario di lavoro si reca dal proprio medico curante e si fa rilasciare un certificato medico con decorrenza lo stesso giorno?</i>	<b>67</b>

<i>20. Assenze per malattia imputate a cure termali</i>	67
<i>21. Malattia insorta all'estero: che fare?</i>	68
<i>22. Malore durante l'orario di servizio: recenti orientamenti applicativi</i>	70
<i>23. Malattia e part time: calcolo del periodo di comporto</i>	72

### **MOBILITÀ (TRASFERIMENTI A DOMANDA) DOCENTI DI RUOLO**

<i>1. Trasferimento interprovinciale e invalidità del genitore: nessun beneficio</i>	76
<i>2. Quanto tempo dall'immissione in ruolo per chiedere passaggio di ruolo o trasferimento?</i>	77
<i>3. Docente neo immesso e passaggio di ruolo</i>	77
<i>4. Art. 21 e precedenza nei trasferimenti</i>	78
<i>5. Passaggio di ruolo da sostegno a sostegno e vincolo quinquennale</i>	78
<i>6. Precedenza per chi, affetto da grave patologia, ha bisogno di cure continuative</i>	80
<i>7. La valutazione del servizio pre ruolo svolto su sostegno</i>	81
<i>8. Da posto di sostegno a posto comune è un trasferimento e non un passaggio di ruolo</i>	81
<i>9. Il passaggio di ruolo può essere richiesto per un solo grado di scuola</i>	82
<i>10. L'anno in corso non è valutabile</i>	82
<i>11. Da posto di sostegno a posto comune. Calcolo degli anni di servizio nell'anzianità di servizio</i>	83
<i>12. Immissione in ruolo su sostegno: anzianità giuridica coperta da supplenza ma non sul sostegno. Chiarimenti.</i>	83
<i>13. Casella 6 e continuità di servizio nella scuola Primaria: chiarimenti</i>	84

<b>14.</b> <i>La mobilità professionale non è soggetta al vincolo triennale</i>	85
<b>15.</b> <i>Come considerare gli anni in utilizzazione sul II grado dopo aver ottenuto il passaggio di ruolo dal I al II grado?</i>	86
<b>16.</b> <i>Chiarimenti sul punteggio di preruolo, sostegno e continuità</i>	87

## **GRADUATORIA INTERNA DI ISTITUTO DOCENTI DI RUOLO**

<b>1.</b> <i>Punteggio per coniuge e figli maggiorenni</i>	88
<b>2.</b> <i>Congedo per dottorato di ricerca: valutazione del servizio e continuità</i>	89
<b>3.</b> <i>La docente in anno di prova non matura la continuità didattica</i>	90
<b>4.</b> <i>Il perdente posto che condiziona la domanda non perde il punteggio di continuità</i>	91
<b>5.</b> <i>Come si calcola il punteggio ai DOS? Il ricongiungimento al coniuge deve essere considerato?</i>	93
<b>6.</b> <i>Come individuare il perdente posto. Chiarimenti per il Dirigente scolastico</i>	94
<b>7.</b> <i>Due volte perdente posto: quale scuola condizionare?</i>	99
<b>8.</b> <i>Esclusione graduatoria interna di istituto per chi esercita la tutela legale del disabile</i>	101
<b>9.</b> <i>Calcolo anni di servizio svolti nella propria classe di concorso se titolari su sostegno. Chiarimenti per la scuola</i>	101
<b>10.</b> <i>Il calcolo degli anni di pre ruolo</i>	102
<b>11.</b> <i>La continuità del servizio nella graduatoria interna di istituto. Chiarimenti per la scuola</i>	103
<b>12.</b> <i>Il servizio svolto nell'infanzia per una docente in ruolo nella secondaria si somma al preruolo</i>	105
<b>13.</b> <i>Il neo immesso in ruolo non può essere dichiarato perdente posto</i>	105

<b>14.</b> <i>Esclusione per assistenza al disabile e disabilità personale. Chiarimenti per il DSGA</i>	106
<b>15.</b> <i>La lettera D delle esigenze di famiglia. Chiarimenti per la scuola</i>	107
<b>16.</b> <i>I casi in cui non è possibile maturare i 10 punti di bonus</i>	108
<b>17.</b> <i>Anni di decorrenza giuridica non coperti da servizio o svolti in altro ruolo. Chiarimenti per il Dirigente</i>	109
<b>18.</b> <i>Valutazione dell'anno di retrodatazione giuridica coperta da servizi</i>	111
<b>19.</b> <i>Valutazione del servizio prestato in assegnazione in un ruolo diverso rispetto a quello di appartenenza</i>	112
<b>20.</b> <i>Servizio in altro ruolo e bonus dei 10 pp. Chiarimenti per la scuola</i>	112
<b>21.</b> <i>Gli anni svolti sul SOS non si raddoppiano se si è titolari su posto comune</i>	113
<b>22.</b> <i>Il caso del dipendente con l'art. 21 della legge 104/92</i>	114



## SUPLENZE

### Suplenze scuola infanzia e primaria fino a 10 giorni

Scuola – *Presso il nostro istituto è stata nominata una supplente di scuola primaria su l'assenza della titolare inferiore a 10gg, quindi si è proceduto scorrendo la grad. d'Istituto per le supp. pari o inferiore a 10 gg La titolare prosegue l'assenza con certificati che vanno da 10 a 10 gg. e si presume che questo accadrà fino all' ultimo giorno di attività didattiche prima delle vacanze natalizie. La stessa ha già, però, presentato una richiesta di aspettativa per motivi di famiglia a partire dal 07/01/2015 al 30/05/2015, la domanda che si pone è: a partire dal 07/01/12 dovremo riscorrere la graduatoria, poiché la supplente è tra coloro che hanno scelto la scuola per le supplenze pari o inferiori a 10gg, oppure dovremo riconfermare lei fino al termine delle attività didattiche? Si resta in attesa di chiarimenti e si porgono distinti saluti. Grazie.*

**Paolo Pizzo** – Gentile scuola,

L'art. 7/7 del DM 131/07 dispone:

Nelle scuole dell'infanzia e primaria, in caso di supplenze pari o inferiori a 10 giorni, si dà luogo a scorrimento prioritario assoluto della rispettiva graduatoria nei riguardi dei soli aspiranti di prima, seconda e terza fascia che abbiano fornito esplicita disponibilità all'accettazione di tale tipologia di supplenze brevi, secondo quanto previsto dal precedente articolo 5, comma 6. Nel caso di prosecuzione dell'assenza del titolare si dà luogo alle operazioni di proroga o conferma, disciplinate ai commi 4 e 5, del supplente assunto con i criteri di precedenza suesposti solo se il periodo di ulteriore assenza non è superiore a 10 giorni mentre si procede all'attribuzione della supplenza mediante il normale scorrimento delle graduatorie ove il sopravvenuto periodo di assenza ecceda tale limite.

Richiamata la normativa in materia si precisa che la supplente attualmente in servizio potrà continuare ad avere delle proroghe contrattuali fin quando la titolare produrrà un'assenza massima fino a 10 gg, già se dovesse prendere 11 gg di congedo bisognerà procedere con il normale scorrimento delle graduatorie di istituto.

Ciò vuol dire che mentre l'attuale contratto potrà arrivare fino al 20 dicembre perché l'assenza del titolare è sempre pari a 10 gg, dal 7 gennaio, invece, la docente in questione non avrà più diritto alla conferma contrattuale e bisognerà ricorrere la "normale" graduatoria di istituto e stipulare un contratto, prima fino al 30/5, e poi, se ricorrono le condizioni dell'art. 37 CCNL/2007 (assenza del titolare di almeno 150 gg ridotti a 90 se classi terminali), fino al termine delle lezioni più gli scrutini.

Si precisa quindi che comunque dopo il 31/12 le supplenze nella scuola primaria non possono arrivare direttamente al 30/6.

### **Nomina supplente per l'insegnamento della lingua inglese. Chiarimenti per la scuola**

***Scuola – Si chiede, gentilmente, da quale graduatoria attingere il supplente per coprire il posto di un docente titolare su posto comune che impartisce anche l'insegnamento della lingua inglese, essendo un docente specializzato, nella scuola primaria. Si ringrazia e si porgono cordiali saluti.***

**Paolo Pizzo** – Gentile scuola,

L'art. 7 comma 8 del D.M. n. 131/2007 precisa: "Le supplenze da disporsi sui posti di scuola primaria i cui titolari provvedono all'insegnamento di una lingua straniera, sono conferite, ai candidati che nei concorsi per esami e titoli per l'accesso all'insegnamento nella scuola primaria sono stati inclusi nella graduatoria di merito e hanno superato la prova facoltativa di accertamento della conoscenza della corrispondente lingua straniera, ai candidati che hanno superato la medesima prova nelle sessioni riservate di esami per il conseguimento dell'idoneità all'insegnamento nella scuola primaria, agli aspiranti forniti del titolo di laurea di Scienze della formazione primaria, in relazione agli esami di lingua straniera previsti nel piano di studi, ovvero, a coloro che, inclusi nella relativa graduatoria di scuola primaria, siano anche in possesso di titolo valido per l'insegnamento della lingua straniera nella scuola secondaria di 1° grado ovvero di 2° grado. Agli aspiranti in possesso dei predetti titoli vengono attribuite le supplenze secondo l'ordine di posizione da essi occupato nella relativa graduatoria scolastica.

Le supplenze da conferire ai sensi dell'art. 7, comma 8, sono da riferirsi sia agli insegnanti specialisti di lingua inglese, che a quelli specializzati.

La nota Ministeriale n. 15551/2007 nel merito aggiunge: “Attribuzione di ore di insegnamento per specialisti di lingua inglese nella scuola primaria: Qualora a seguito della copertura totale dell’organico dei posti comuni residuino ore di lingua inglese in quanto il personale docente titolare e/o in servizio nella scuola non abbia titolo al predetto insegnamento, le ore rimaste disponibili saranno assegnate ad aspiranti presenti nelle graduatorie di circolo in possesso dei previsti requisiti”.

Pertanto per l’insegnamento delle ore di lingua queste vanno assegnate al personale specializzato, così come disposto nel D.M. 131/2007 e l’insegnamento per le ore di posto comune a personale in possesso di abilitazione per la scuola primaria, quindi con precedenza rispetto a quello in possesso del solo titolo di studio.

La scuola deve attenersi a tali disposizioni nominando “normalmente” per le ore di posto comune e ai sensi del comma 8 per le ore di lingua inglese.

**Il posto resosi disponibile prima del 31/12 e per tutto l’anno scolastico va restituito all’ATP. Chiarimenti per la scuola**

*Scuola – Buongiorno. ringraziando per la collaborazione che ci fornite, avremmo necessità di chiarimenti in merito a questo problema: una docente a tempo indeterminato di scuola primaria ha ottenuto un incarico di Dottorato di ricerca, senza borsa di studio, presso l’Università dal 30-10-2014 e pertanto si chiede che tipologia di assenza trattasi. Inoltre si chiede come andrà trattata la supplente in servizio : se come supplente temporanea o supplente fino al termine delle lezioni (retribuita dalla scuola) oppure dell’attività didattica (retribuita dal MEF) . In attesa di riscontro cordiali saluti. La segreteria amministrativa.*

**Paolo Pizzo** – Gentile scuola,

I commi 1 e 2 dell’art. 1 del DM 131/07 dispongono:

1. Ai sensi dell’articolo 4, commi 1, 2 e 3, della legge 3 maggio 1999, n. 124, di seguito denominata “legge”, nei casi in cui non sia stato possibile assegnare alle cattedre e ai posti disponibili personale di ruolo delle dotazioni organiche provinciali, personale soprannumerario in utilizzazione o, comunque, a qualsiasi titolo, personale di ruolo, si provvede con:

- A. supplenze annuali per la copertura delle cattedre e posti d'insegnamento vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano presumibilmente tali per tutto l'anno scolastico.
  - B. supplenze temporanee sino al termine delle attività didattiche per la copertura di cattedre e posti d'insegnamento non vacanti, di fatto disponibili entro la data del 31 dicembre e fino al termine dell'anno scolastico e per le ore di insegnamento che non concorrano a costituire cattedre o posti orario.
  - C. supplenze temporanee per ogni altra necessità di supplenza diversa dai casi precedenti, secondo quanto specificato all'articolo 7.
2. Per l'attribuzione delle supplenze annuali e delle supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche, si utilizzano le graduatorie ad esaurimento di cui all'articolo 2.

L'art. 2/1 dello stesso decreto precisa:

Per il conferimento delle supplenze annuali e delle supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche, di cui al comma 2 del precedente articolo 1, si utilizzano le graduatorie ad esaurimento di cui all'articolo 1, comma 605 lettera c) della legge 27 dicembre 2006, n. 296, aggiornate secondo le disposizioni contenute nel regolamento adottato con decreto ministeriale 27 marzo 2000, n. 123, e secondo le disposizioni di legge al riguardo vigenti.

Pertanto, il caso di cui al quesito rientra nel punto b dell'art 1/1 trattandosi di un posto resosi disponibile entro il 31/12 e per tutto l'anno scolastico.

Bisogna quindi che lo facciate presente all'ATP di competenza in quanto tale posto deve essere assegnato dalle GAE fino al 30/6.

Il pagamento è a carico del MEF.

**Sul posto resosi disponibile prima del 31/12 non si può vantare continuità didattica**

**Giuseppe – Ho un'informazione da chiederti, quest'anno ho avuto una supplenza su una cattedra di 12 ore sulla classe di concorso A059, fino al 2 di novembre, come sostituzione su una malattia. La docente che sostituivo è deceduta in questi giorni, il mio contratto è decaduto? Non esiste la continuità didattica? Grazie per la risposta.**

**Paolo Pizzo –** Gentilissimo Giuseppe,

ai sensi dell'art 1 comma 1 e 2 del D.M. 131/07 nei casi in cui non sia stato possibile assegnare alle cattedre e ai posti disponibili personale di ruolo delle dotazioni organiche provinciali, personale soprannumerario in utilizzazione o, comunque, a qualsiasi titolo, personale di ruolo, si provvede con l'utilizzazione delle Graduatorie ad Esaurimento per:

- supplenze annuali per la copertura delle cattedre e posti d'insegnamento vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano presumibilmente tali per tutto l'anno scolastico.
- supplenze temporanee sino al termine delle attività didattiche per la copertura di cattedre e posti d'insegnamento non vacanti, di fatto disponibili entro la data del 31 dicembre e fino al termine dell'anno scolastico.

Pertanto, trovandoci prima del 31/12, nel caso in questione non è possibile vantare nessuna continuità didattica.

Il posto resosi disponibile è di competenza dell'UST e la scuola dovrà obbligatoriamente "restituirlo" all'ufficio scolastico territoriale il quale lo dovrà assegnare dalle graduatorie ad esaurimento (solo esaurite quest'ultime si scorreranno quelle d'istituto).

**Supplenze dalle graduatorie di istituto prima del 31/12: se il posto è vacante il contratto è fino al 31/8**

**Scuola – il ds ha effettuato all'inizio dell'anno scolastico un contratto a t.d. Fino al 30 Giugno su posto vacante ( 3 fascia di istituto) organico di diritto graduatoria a446 Spagnolo esaurita a livello provinciale. Il docente assegnatario del contratto**

**rivendica al 1 luglio contratto al 31 agosto Con lettera dell'avvocato. Il ds come si deve comportare?**

**Paolo Pizzo** – Gentile scuola,

l'art. 7 del dm 131/07 dispone che:

“Ai sensi delle disposizioni di cui all'articolo 1, i dirigenti scolastici conferiscono supplenze utilizzando le rispettive graduatorie di circolo e di istituto in relazione alle seguenti situazioni e secondo le correlate tipologie:

supplenze annuali e temporanee fino al termine delle attività didattiche per posti che non sia stato possibile coprire con il personale incluso nelle graduatorie ad esaurimento.”

Pertanto, il fatto che il posto sia stato assegnato dalle GI di III fascia non cambia la durata della supplenza. Infatti è espressamente previsto dal Regolamento supplenze che quando un posto annuale (quindi al 31/8) non sia stato assegnato alle GAE perché esaurite venga assegnato alle GI.

Il dirigente in autotutela deve prorogare il contratto al 31/8. Si consiglia comunque di sentire l'ATP di competenza per la procedura.

Ma che il docente abbia ragione è fuor di dubbio e in caso di ricorso la scuola soccomberà.

**Posto vacante dopo il 31/12: la supplenza deve essere assegnata fino al termine delle lezioni e al supplente già in vigenza di contratto spetta la continuità didattica**

**Monia – Le scrivo per avere un chiarimento in merito alla supplenza che ricopro dal 7/01/2014. Faccio riferimento ad una supplenza di scuola Primaria, posto comune accettata a seguito di convocazione dalla terza fascia di Istituto. Dal 7 Gennaio al 14 Maggio il contratto seguiva la malattia della docente titolare, mentre dal 15 Maggio la docente è stata trasferita presso un altro Ist. Comprensivo. Il Dirigente mi ha subito informato dell'accaduto e redatto un nuovo contratto su POSTO VACANTE. Ora mi chiedo, il contratto si interrompe al termine delle lezioni ( Oggi 10 Giugno) o deve proseguire fino al 30 Giugno? In segreteria mi hanno dato pareri diversi.**

**Paolo Pizzo** – Gentilissima Monia,

si dà per scontato che non sei stata chiamata inizialmente dalla graduatoria fino ai 10 giorni ma da quella “normale”.

Fatta questa necessaria premessa, si precisa quanto segue:

Dopo il 31/12, a differenza di ciò che accade prima di tale data, tutti i posti, anche quelli che si rendono vacanti o disponibili, hanno la valenza di “supplenza temporanea”, dunque si applicano ad essi gli articoli di proroga e conferma dei contratti (art. 7, commi 4 e 5 D.M. 131/2007) che si applicano prima del 31/12 a tutte le supplenze “brevi” e “temporanee” (quindi supplenze per malattie ecc.).

La ragione sta nel fatto che la cattedra vacante o disponibile assume rilievo nella fase provinciale ai fini della disposizione dell’incarico di supplenza annuale o fino al termine delle attività didattiche (31/8-30/6).

Una volta decorso il termine del 31/12 di ogni anno tutte le supplenze sono di competenza esclusivamente del dirigente scolastico e per questo “temporanee”.

Se quindi un posto si rende vacante prima del 31/12 il posto è di competenza dell’Ufficio Scolastico Territoriale e assegnato alle graduatorie ad esaurimento fino al 30/6 (e a quelle d’istituto solo se esaurite quelle ad esaurimento), e l’eventuale supplente già in vigenza di contratto decade dalla supplenza.

Quando invece il posto si rende disponibile dopo il 31/12 (la causa dell’assenza in questo caso non ha importanza) e vi è già un supplente in vigenza di contratto, sul posto in questione si procede a una nuova nomina, per proroga o conferma del contratto, che va attribuita, per ragioni di continuità didattica, al docente in servizio fino a quel momento, come vuole il comma 4 del citato art. 7 del D.M. 131/2007:

“ Per ragioni di continuità didattica, ove al primo periodo di assenza del titolare ne consegua un altro, o più altri, senza soluzione di continuità o interrotto solo da giorno festivo o da giorno libero dall’insegnamento, ovvero da entrambi, la supplenza temporanea viene prorogata nei riguardi del medesimo supplente già in servizio, a decorrere dal giorno successivo a quello di scadenza del precedente contratto ”.

Per tali ragioni la supplenza, come è stato, rimane a te ma solo fino al termine delle lezioni (non fino al 30/6) con proroga per gli scrutini finali.

### **Nomina supplenti su cattedra oraria esterna. Chiarimenti per il DSGA**

**DSGA – Buongiorno, chiedo il Vostro parere circa nomina supplente in quanto abbiamo pareri discordi sulle modalità sia tra colleghi che anche con i Responsabili dell’Ufficio Scolastico Provinciale: SCUOLA CON COE (CATTEDRA ORARIO ESTERNA) senza titolare viene nominato docente da Graduatoria ed esaurimento dall’Ufficio Scolastico Prov. la la docente è in astensione obbligatoria pertanto bisogna procedere alla nomina di un supplente: nomina la scuola titolare della COE per la cattedra intera o ogni scuola procede per la sua parte di ore? Ringrazio per l’attenzione e porgo cordiali saluti.**

**Paolo Pizzo –** Gentile DSGA,

Il riferimento normativo a cui si deve attenere la scuola (e che già l’ATP vi avrebbe dovuto indicare) è l’art. 7/6 del DM 131/07 il quale dispone:

“Per la sostituzione del personale docente con orario d’insegnamento strutturato su più scuole, ciascuna scuola procede autonomamente per le ore di rispettiva competenza.”

Pertanto, ogni scuola effettua la “sua” nomina.

### **Supplenza scuola secondaria: è possibile avere 18 ore in una scuola e 4 in un’altra?**

**Caterina – un supplente di scuola secondaria che ha accettato una cattedra dal CSA in una scuola può mantenere anche una supplenza di 4 ore (per la stessa materia) in un’altra scuola accettata da Graduatoria di Istituto precedentemente? Grazie.**

**Paolo Pizzo –** Gentilissima Caterina,

non è possibile.

L’art. 28/5 del CCNL/2007 dispone che “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".

Pertanto, 18 ore è l'orario settimanale della scuola secondaria.

Il docente in questione può arrivare alle 24 ore solo se si tratta di accettare, nell'ambito della medesima scuola in cui ha già le 18, ore di insegnamento, pari o inferiori a 6 ore settimanali, che non concorrono a costituire cattedre o posti orario.

Pertanto, accettando le 18 ore dall'ATP deve lasciare le 4 da GI.

### **Supplenze: completamento orario tra scuola statale e paritaria**

**Assistente Amministrativo – *Le chiedo cortesemente di darmi una risposta al seguente quesito: un'insegnante dell'infanzia che presta servizio presso una scuola paritaria per 24 ore settimanali dal lunedì al giovedì può accettare una supplenza per 5 ore presso una scuola dell'infanzia statale il venerdì che è il suo giorno libero nella paritaria?***

**Paolo Pizzo –** Gentilissimo Assistente,

la risposta è negativa.

Il completamento dell'orario di lavoro è un diritto che discende dall'art. 36 della Costituzione e dal principio del merito di cui all'art. 97 della Costituzione.

Per i docenti tale diritto è regolamentato dagli art. 2 e 4 del D.M. n. 131/2007 e dall'art. 40 del CCNL/2007.

L'art. 4 comma 1 del D.M. n. 131/2007 prevede che l'aspirante cui venga conferita, in caso di assenza di posti interi, una supplenza ad orario non intero, anche nei casi di attribuzione di supplenze con orario ridotto in conseguenza della costituzione di posti di lavoro a tempo parziale per il personale di ruolo, conserva titolo, in relazione alle utili posizioni occupate nelle varie graduatorie di supplenza, a conseguire il

completamento d'orario, esclusivamente nell'ambito di una sola provincia, fino al raggiungimento dell'orario obbligatorio di insegnamento previsto per il corrispondente personale di ruolo. Tale completamento può attuarsi anche mediante il frazionamento orario delle relative disponibilità, salvaguardando in ogni caso l'unicità dell'insegnamento nella classe e nelle attività di sostegno.

L'articolo continua accordando, al comma 2, la possibilità del completamento al personale docente della scuola secondaria 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 ma con il limite rispettivo di massimo tre sedi scolastiche e massimo due comuni, tenendo presente il criterio della facile raggiungibilità. Il completamento d'orario può realizzarsi, alle condizioni predette, anche tra scuole statali e non statali con rispettiva ripartizione dei relativi oneri.

L'orario obbligatorio di insegnamento previsto per il personale di ruolo è indicato dall'art. 28 del CCNL/2007: "In coerenza con il 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 [*più 2 ore di programmazione*] e in 18 ore settimanali nelle scuole e istituti d'istruzione secondaria ed artistica, distribuite in non meno di cinque giornate settimanali. "

Pertanto, dal momento che la docente in questione svolge già le 24 ore nella scuola dell'infanzia non è possibile accettare 5 ore nella scuola statale (si arriverebbe a 29 ore).

Si precisa che ai sensi dell'art. 28 citato l'orario è "settimanale" e quindi a nulla rileva che il venerdì sia il "giorno libero" della docente.

Nel caso in questione non è quindi possibile avere un orario settimanale superiore alle 25 ore tra scuola statale e paritaria

Sarebbe possibile il completamento con una sola ora di lezione.

### **Supplenze e completamento orario tra I e II grado**

**Marco – è possibile avere un incarico di 14 ore (fino al 30/6) sulla classe di concorso A059 (matematica e scienze) nella scuola secondaria di primo grado e 4 ore (fino al**

**30/6) sulla classe di concorso A013 (chimica) nella scuola secondaria di secondo grado? Ringraziandola in anticipo per la risposta, le invio cordiali saluti.**

**Paolo Pizzo** – Gentilissimo Marco,

è possibile.

L'art. 4 del DM 131/07 dispone che il completamento è conseguibile con più rapporti di lavoro a tempo determinato da svolgere in contemporaneità esclusivamente per insegnamenti appartenenti alla medesima tipologia, per i quali risulti omogenea la prestazione dell'orario obbligatorio di insegnamento prevista per il corrispondente personale di ruolo. Per il personale docente della scuola secondaria il completamento dell'orario di cattedra può realizzarsi 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 ma con il limite rispettivo di massimo tre sedi scolastiche e massimo due comuni, tenendo presente il criterio della facile raggiungibilità.

Pertanto, il completamento orario come descritto nel quesito è possibile fino a 18 ore tra scuola di I e II grado.

#### **Completamento orario e abbandono di una delle due supplenze**

**Scuola – Sono il primo collaboratore del DS e la interpello per una questione normativa relativa all'abbandono di una supplenza. Un nostro docente a tempo determinato ha 9 ore di lettere con contratto conferito da graduatoria di istituto. Ha nel contempo altre 9 ore con altra scuola che sono state conferite precedentemente alle nostre. Tale docente ci comunica che ha abbandonato la supplenza con l'altra scuola in quanto ha voluto, per problemi personali, mantenere solo le ore qui da noi. Ora, leggendo il Regolamento delle supplenze (art. 8) non è chiaro se l'abbandono della supplenza nell'altra scuola abbia delle ricadute anche su quella in corso, in quanto l'art. (almeno come lo interpretiamo noi) sembra riferirsi ad una sanzione per eventuali supplenze future all'abbandono e non per altre in corso. Pertanto si chiede: l'abbandono della supplenza nell'altra scuola (trattasi quindi di convocazione autonoma da parte della scuola X), qualora non giustificata, ha delle ripercussioni su quella in corso nella nostra scuola Y? Sicuro di una risposta. Distinti saluti.**

**Paolo Pizzo** – Gentile scuola,

l'art. 8 del DM 131/07 dispone che l'abbandono del servizio comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze, conferite sulla base delle graduatorie di circolo e di istituto, per tutte le graduatorie di insegnamento.

Il comma 4 dello stesso articolo precisa che tale sanzione non si applica o viene revocata se per giustificato motivo documentato.

Detto questo, nell'articolo non vi è nessun accenno ad eventuali altre supplenze già in corso, ma solo della non "possibilità" di poter stipulare nuove supplenze.

Non solo.

L'art. 1 comma 7 dello stesso decreto dispone che Il conferimento delle supplenze si attua mediante la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato, sottoscritti dal dirigente scolastico e dal docente interessato, che hanno effetti esclusivi dal giorno dell'assunzione.

Mentre il CCNL/2007 a proposito del contratto, all'art. 25, precisa:

I rapporti INDIVIDUALI di lavoro a tempo indeterminato o determinato del personale docente ed educativo degli istituti e scuole statali di ogni ordine e grado, sono costituiti e regolati da contratti INDIVIDUALI, nel rispetto delle disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del contratto collettivo nazionale vigente.

Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono, comunque, indicati:

- a) tipologia del rapporto di lavoro;
- b) data di inizio del rapporto di lavoro;
- c) data di cessazione del rapporto di lavoro per il personale a tempo determinato;
- d) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
- e) compiti e mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;

f) durata del periodo di prova, per il personale a tempo indeterminato;

g) sede di prima destinazione, ancorché provvisoria, dell'attività lavorativa.

Il contratto INDIVIDUALE SPECIFICA LE CAUSE CHE NE COSTITUISCONO CONDIZIONI RISOLUTIVE e specifica, altresì, che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del presente CCNL. È COMUNQUE CAUSA DI RISOLUZIONE DEL CONTRATTO L'ANNULLAMENTO DELLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO CHE NE COSTITUISCE IL PRESUPPOSTO.

Richiamata la normativa in materia si ritiene che i due contratti stipulati dal docente siano distinti in quanto appartenenti infatti a due distinte scuole con contratti individuali differenti e firmati con due dirigenti diversi, pertanto l'abbandono dell'uno non può avere ripercussioni sull'altro. Non si tratta neanche di una COE (cattedra oraria esterna ma riferita ad un'unica supplenza).

In poche parole l'abbandono senza giustificato motivo della prima supplenza non può avere ripercussioni su quella in corso in quanto la sanzione di cui all'art. 8 non menziona eventuali altre supplenze già in atto, né tanto meno i contratti stipulati prevedono una clausola di rescissione in tal senso.

#### **I casi in cui è possibile lasciare una supplenza breve**

**Manuela – Nessuno (segreterie e sindacati) sa o vuole rispondermi alla seguente domanda: e' possibile lasciare una supplenza breve per una fino all'avente diritto? Nel caso specifico: sono abilitata per la classe di concorso A60, non avendo al momento ancora ricevuto incarichi, sto valutando di accettare una supplenza breve (5gg) sulla A060 da chiamata di una scuola da 1 fascia grad istituto. Al momento com'è noto non sono ancora disponibili le grad istituto definitive nelle quali io compaio anche in 3 fascia per classi di concorso di cui non ho l'abilitazione, ma sulle quali ho sempre lavorato....mi chiedevo se accettando una supplenza breve, eventualmente prorogabile, non mi precludo la possibilità di accettare altri incarichi più lunghi! Dovrei eventualmente accettare domani, le sarei molto grata se mi fornisse questo chiarimento. Grazie infinite.**

**Paolo Pizzo –** Gentilissima Manuela,

di seguito ti indico cosa si può fare e cosa no.

- È facoltà del supplente in servizio a titolo provvisorio, nominato in base alle precedenti graduatorie, lasciare la supplenza in atto per accettarne altra di qualsiasi tipologia (quindi anche supplenza “breve”) propostagli sulla base delle nuove graduatorie di circolo e di istituto (definitive).

Per le supplenze conferite sia su posti di sostegno che su posti di insegnamento comune, quando al medesimo docente e sul medesimo posto sia attribuita prima una supplenza temporanea in attesa dell’avente titolo e poi una supplenza annuale (31/8) o temporanea sino al termine delle attività didattiche (30/6), l’intero periodo assume il regime giuridico del provvedimento attribuito a titolo definitivo.

- È consentito lasciare una supplenza temporanea per accettare una supplenza sino alla nomina dell’avente titolo, esclusivamente per disponibilità relative a posti di sostegno (non è questo il tuo caso quindi non sarebbe possibile perché posto comune).

Ciò può avvenire anche se il docente non ha la specializzazione per il sostegno.

Lo scopo è infatti quello di coprire prioritariamente i posti di sostegno, in modo da tutelare il più possibile il diritto allo studio e all’integrazione scolastica dei soggetti in disabilità.

Non è possibile, IN NESSUN CASO E PER NESSUNA TIPOLOGIA DI SUPPLENZA, lasciare un incarico conferito “fino ad avente titolo” per un altro sempre “fino ad avente titolo” (se è questo il tuo caso non sarebbe quindi possibile).

Il personale che non sia già in servizio per supplenze di durata sino al termine delle lezioni od oltre ha facoltà, nel periodo dell’anno scolastico che va fino al 30 di aprile, di risolvere anticipatamente il proprio rapporto di lavoro per accettarne un altro di durata sino al termine delle lezioni od oltre.

Il personale in servizio per supplenza conferita sulla base delle graduatorie di istituto ha comunque facoltà di lasciare tale supplenza per accettarne altra attribuita sulla base delle graduatorie ad esaurimento.

**Non si può lasciare la supplenza fino al termine delle lezioni per altra al 30/6 (Graduatorie di istituto)**

*Laura – recentemente ho ricevuto una convocazione con termine al 10 giugno (classe A043). Ho letto il regolamento e ho appurato che potevo lasciare la mia supplenza breve (sostegno da graduatorie incrociate-non sono abilitata per il sostegno) per quella al 10 giugno, che ho considerato, inizialmente, come una supplenza al 30 giugno. Poco dopo, però, qualcuno mi ha fatto presente che una supplenza al 10 giugno e una al 30 giugno non possono essere trattate allo stesso modo: quella al 10 giugno è una temporanea e quella al 30 consente di lasciare una temporanea e anche, ammettendo di avere un giusto numero di ore e di superare l'esame del tfa, di fare richiesta per le 150 ore di diritto allo studio). Mi sono informata, telefonando a vari enti che dovrebbero essere informati, ma ho avuto risposte contraddittorie. Nel dubbio, non ho accettato la supplenza intera (quella al 10 giugno), ma ho dovuto prendere alcune ore a riempimento della mia supplenza temporanea. Ora, in vista di una eventuale convocazione al 30 giugno e di una -speriamo- possibile frequenza al corso tfa, vorrei sapere che cosa posso fare: posso lasciare la supplenza al 10 giugno per una al 30? Vi ringrazio moltissimo.*

**Paolo Pizzo** – Gentilissima Laura,

si presume che il 10 giugno sia il termine delle lezioni come da calendario scolastico della tua Regione.

Si evidenzia come il docente che sia già titolare di supplenza annuale (contratto fino al 31/8) o sino al termine delle attività didattiche (contratto fino al 30/6) con ORARIO COMPLETO ovvero sino al termine delle lezioni ad orario completo NON DEVE ESSERE interpellato per altra supplenza dalle graduatorie di istituto.

Infatti, è solo il docente con rapporto di lavoro (anche ad orario intero) per periodi inferiori a quello del termine delle lezioni ma che interferiscono col periodo di supplenza necessario alla scuola, deve essere interpellato se l'offerta della scuola, effettuata in data anteriore al 30 aprile, riguarda un periodo che va fino al termine delle lezioni o oltre.

Ciò vuol dire che il docente con rapporto di lavoro ad orario non intero di durata fino al termine delle lezioni od oltre deve essere interpellato solo ai fini delle possibilità di

completamento di orario sempre che ne ricorrano le condizioni di cumulabilità e i limiti previsti dall'art. 4 del DM 131/07.

Pertanto, se accetterai una supplenza fino al termine delle lezioni (ad orario intero o parziale non importa) non la potrai lasciare per un'altra al 30/6, fermo restando che se la prima è ad orario parziale conservi sempre titolo al completamento orario.

### **È sempre possibile lasciare un incarico da GI per altro da GAE**

*Lucia -Ho accettato recentemente un incarico da graduatorie d'istituto posto sostegno fino al 30/06, oggi è uscita la convocazione dalle Graduatorie ad esaurimento del provveditorato di Perugia posto comune sempre con contratto fino al 30/06, vorrei sapere ,visto che sono la prima tra le convocate se posso lasciare il posto dato dalle g. D'istituto per quello del provveditorato, pur avendo le stesse caratteristiche. Ho sentito diversi sindacati e mi è stato detto che non posso accettare, ma prendendo visione dell'articolo 8 comma 3 del regolamento viene riportato tutt'altro. Cosa posso fare? Cordiali saluti.*

Paolo Pizzo – Gentilissima Lucia,

hai perfettamente ragione.

Il DM 131/07 all'art. 8/3 dispone chiaramente che "Il personale in servizio per supplenza conferita sulla base delle graduatorie di istituto ha comunque facoltà di lasciare tale supplenza per accettarne altra attribuita sulla base delle graduatorie ad esaurimento".

Faccio notare ai sindacalisti che hai contattato (pensavo non ce ne fosse bisogno!) che nella norma in questione non si rinviene nessun vincolo in riferimento alla consistenza oraria o durata del posto conferito dalle GI.

Pertanto la norma non è chiara ma chiarissima, senza bisogno di pensarci su. Basta solo leggerla.

### **Supplenze, mancata accettazione e documentato motivo**

*Docente – Buongiorno io ho dovuto rifiutare una supplenza di 1 gg. ( mi hanno chiamato lo stesso gg alle 9.30 ) perché mio figlio era ricoverato in ospedale. La*



*persona mi ha detto che devono cancellarmi dalle supplenze brevi. 1 -Lo trovo ingiusto prima mi chiami il giorno stesso , 2- Avevo il figlio in ospedale non avevo nessuno che poteva venire con poco preavviso. Cosa posso fare x ritornare x supplenze brevi o perché ho rifiutato x forza maggiore non dono più inserita. Grazie.*

**Paolo Pizzo** – Gentilissima docente,

l'art. 8/1 lettera C del DM 131/07 dispone:

Supplenze brevi sino a 10 giorni nella scuola dell'infanzia e primaria:

la mancata accettazione di una proposta di assunzione formulata secondo le specifiche modalità stabilite con apposito provvedimento ministeriale comporta la cancellazione dell'aspirante, relativamente alla scuola interessata, dall'elenco di coloro che devono essere interpellati con priorità per tali tipologie di supplenze.

L'impossibilità di reperimento mediante il recapito di telefono cellulare o di telefono fisso durante la fascia oraria di reperibilità (7.30 – 9.00) equivale alla rinuncia esplicita.

Il comma 4 dello stesso articolo però precisa:

Le sanzioni di cui al comma 1 non si applicano o vengono revocate ove i previsti comportamenti sanzionabili siano dovuti a giustificati motivi suffragati da obiettiva documentazione da far pervenire alla scuola.

Pertanto, solo se avessi fatto pervenire il certificato di ricovero di tuo figlio la sanzione non doveva essere applicata.

#### **Presenza di servizio differita e riconoscimento del punteggio**

*Floriana – mio marito, a causa di un incidente grave che lo tiene bloccato in ospedale da 2 settimane, non ha potuto prendere servizio a scuola dopo aver accettato, via mail e telefonicamente, una supplenza in qualità di docente. La scuola gli ha sottoscritto un contratto che ha decorrenza giuridica dal giorno indicato nella proposta di supplenza e decorrenza economica dal giorno in cui effettivamente assumerà servizio. Il mio quesito è: la nomina giuridica, contemplata in vari riferimenti normativi del caso, significa anche maturazione del punteggio? La ringrazio anticipatamente.*

**Paolo Pizzo** – Gentilissima Floriana,

L'art. 9 del DPR 3/1957 (richiamato dall'art. 560 del Dlgs 297/94) prevede che "La nomina dell'impiegato che per giustificato motivo assume servizio con ritardo sul termine prefissogli decorre, agli effetti economici, dal giorno in cui prende servizio. Colui che ha conseguito la nomina, se non assume servizio senza giustificato motivo entro il termine stabilito, decade dalla nomina".

Il punto 3 (DISPOSIZIONI COMUNI) della nota MIUR prot. n 8481 del 27 agosto 2014 recita: "la stipula del contratto, analogamente a quanto avviene per le assunzioni a tempo indeterminato, opportunamente perfezionata dal Dirigente scolastico attraverso le funzioni del sistema informativo, rende immediatamente fruibile gli istituti di aspettativa e congedo previsti dal CCNL. È inoltre estesa al personale a tempo determinato la possibilità di differire la presa di servizio per i casi contemplati dalla normativa (maternità, malattia, infortunio ecc.)".

Se, quindi, il docente interpellato per una supplenza (anche tramite delega) accetti l'incarico ma non possa poi assumere servizio per un giustificato motivo (es. malattia, ricovero ecc.), avrà diritto comunque all'attribuzione della supplenza, ma dal momento che non assume servizio effettivo il contratto sarà valido ai soli fini giuridici. Gli effetti economici partiranno solo dopo l'effettiva assunzione in servizio.

Ti segnalo che nella CM 15/2011, che tratta, tra le altre cose, del congedo per dottorato per i docenti a tempo determinato si precisa:

"...si ritiene comunque opportuno precisare che le predette disposizioni esplicano, la propria validità esclusivamente sotto il profilo giuridico (RICONOSCIMENTO DEL SERVIZIO AI FINI PREVISTI DELLE VIGENTI DISPOSIZIONI)."

Pertanto, nessun dubbio che quando si parla di "riconoscimento giuridico" del servizio ci riferisca al punteggio.

**Rientro anticipato del titolare: il Dirigente deve rispettare la data di scadenza del contratto del supplente**

**Paola – Le scrivo per sottoporre alla Sua Cortese Attenzione una vicenda che mi vede coinvolta in prima persona e sulla quale vorrei dei chiarimenti. Lo scorso ottobre sono stata convocata da Graduatoria di Istituto (in cui sono regolarmente iscritta in**

*terza fascia – classe di insegnamento A043) per una supplenza temporanea su un posto di sostegno presso una Scuola secondaria di Primo Grado in provincia di Novara. Ho dunque stipulato (e regolarmente firmato, tengo a precisare!) un contratto di lavoro a tempo determinato – con decorrenza dal 08/10/2014 e cessazione al 15/02/2015 per n. 18 ore settimanali di lezione – per la sostituzione di una docente in congedo per maternità. Lo scorso 23 novembre vengo tuttavia informata dal Dirigente di tale Istituto che la docente titolare, a causa di complicazioni, sarebbe rientrata anticipatamente e che pertanto il mio contratto sarebbe cessato in data 07.12.2015. Considerato che sul contratto stipulato non è contemplato il caso di cessazione per rientro anticipato del titolare, vorrei sapere se tale comportamento sia legittimo. La ringrazio anticipatamente e Le invio Distinti Saluti.*

**Paolo Pizzo** – Gentilissima Paola,

L'ARAN, in un Orientamento Applicativo per il comparto Scuola e confermando peraltro quello che noi abbiamo sempre sostenuto, alla domanda:

Nel caso il docente titolare decidesse di anticipare il rientro in servizio (es. da un'aspettativa o altro tipo di congedo, compreso il rientro anticipato al lavoro da una malattia, previa certificazione medica ecc.), e il dirigente scolastico accogliesse la richiesta, il contratto del supplente può essere risolto prima della scadenza?

risponde:

“Si fa presente che l'art. 18 comma 2 lett c) del CCNL 04/08/1995 prevedeva espressamente la risoluzione del contratto stipulato con il supplente a seguito del “rientro anticipato del titolare”, questa norma non è stata più ripresa dai successivi CCNL per cui si deve considerare non più applicabile.”

Pertanto, il Dirigente non può risolvere anticipatamente il tuo contratto e deve quindi rispettare la data di scadenza dello stesso. Il titolare che rientrerà in anticipo rimarrà a disposizione della scuola fino al 15/2 e poi rientrerà effettivamente in classe.

Ti invito a rivolgerti ad un sindacato per far valere il rispetto della scadenza del contratto.

**Proroga della supplenza: il cambio di tipologia di assenza del titolare non fa venire meno il diritto del supplente**

*Docente – desidererei dei ragguagli su di un caso concreto che ho vissuto di recente. Sono stata nominata per una supplenza su di una titolare che si è assentata per un numero di giorni pari a 4 (da mercoledì a sabato), per motivi di salute. La stessa ha prolungato l'assenza per altri 3 giorni (da lunedì a mercoledì) cambiando la motivazione dell'assenza con un congedo per lutto, a causa della dipartita della madre. La scuola in questi tre giorni non mi ha concesso la proroga/conferma, giustificandosi con il contenimento dei costi della spesa pubblica ed ha sostituito la titolare con una insegnante di sostegno di altra classe, con l'alunno interessato assente. Le mie domande sono le seguenti : La proroga/conferma è obbligatoria o a discrezione della Dirigente ? Se la titolare avesse prolungato, ad esempio da giovedì (alla fine del congedo per lutto) ai giorni successivi avrei avuto io il diritto alla proroga ? O il cambio motivazionale e l'interruzione avrebbero fatto decadere il tutto ? L'insegnante di sostegno può prestare servizio in una classe diversa da quella che le è stata assegnata?.*

**Paolo Pizzo** – Gentilissima docente,

Il riferimento normativo è l'art. 7/4 del DM 131/07 (Regolamento delle supplenze tuttora in vigore) che dispone:

“Per ragioni di continuità didattica, ove al primo periodo di assenza del titolare ne consegua un altro, o più altri, senza soluzione di continuità o interrotto solo da giorno festivo o da giorno libero dall'insegnamento, ovvero da entrambi, la supplenza temporanea viene prorogata nei riguardi del medesimo supplente già in servizio, a decorrere dal giorno successivo a quello di scadenza del precedente contratto.”

La nota MIUR 8481/2014 punto 3 (DISPOSIZIONI COMUNI) relativa al conferimento delle supplenze lo ribadisce:

“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, accertata la necessità, viene prorogata nei riguardi del medesimo supplente già in servizio, a decorrere dal giorno successivo a quello di scadenza del precedente contratto”.

Pertanto, non c'è dubbio che ti spettava la proroga contrattuale a partire dalla domenica.

Il riferimento normativo sopra citato non fa alcun accenno alla tipologia di assenza del titolare in quanto mira esclusivamente a salvaguardare la continuità didattica degli allievi, a nulla rilevando quindi per "cosa" è assente il titolare. Ciò che infatti conta è che non sia rientrato in classe.

In ultimo, quello dei fondi è una vecchia scusa delle scuole che ancora purtroppo è usata per convincere i supplenti che la loro non nomina sia "giustificata".

Ti invito quindi a rivolgerti ad un'organizzazione sindacale per far valere i tuoi diritti.

### **Vacanze di Natale: proroga o conferma del contratto?**

***Scuola – Un docente con cattedra piena sta assente dal 12/12/13 al 22/12/13 e viene chiamato il supplente. Al ritorno la docente titolare non rientra e prende altri giorni fino al 25/01/14; vorrei sapere se per continuità didattica devo chiamare il supplente che ha già svolto la supplenza e se il contratto devo farglielo a partire dal 23/12/13 al 25/01/14, ultimo giorno del certificato, comprendendo così anche le vacanze natalizie? In attesa di una risposta pongo distinti saluti.***

**Paolo Pizzo** – Gentile Scuola,

bisogna capire cosa si intende con al "ritorno" ovvero a quale data ci si riferisce (23/12 o 7/1?).

I casi sono comunque 2:

- Se l'assenza del titolare copre anche i giorni che vanno dal 23/12 al 6/1 ovvero nel caso di specie l'assenza del titolare è dal 12/12 al 25/1 senza soluzione di continuità anche se giustificata con più certificati e con cambio di tipologia dell'assenza (prima malattia, poi altro congedo ecc.), al supplente spetta una proroga contrattuale dal 23/12 direttamente al 25/1 comprendendo quindi economicamente e giuridicamente le vacanze di Natale (art. 40/3 CCNL/2007).
- Se l'assenza del titolare ha qualche interruzione durante le vacanze di Natale, ovvero non è continuativa ma comunque il titolare non rientra in servizio il 7/1

essendo appunto assente fino al 25/1, al supplente spetta solo la conferma del contratto dal 7/1 al 25/1 senza ricomprendere le vacanze di Natale (art. 7/5 DM 131/07).

### **Pagamento delle vacanze e proroga della supplenza**

**Giuseppe – ho 2 dubbi per il proseguo della mia supplenza. Ho sostituito un titolare per malattia dal 20 ottobre fino a venerdì, da sabato la scuola è chiusa per le vacanze. La segreteria mi ha detto che il docente si assenterà per tutte le vacanze e poi dal 7 gennaio sarà collocato in aspettativa. Mi verranno pagate le vacanze e la supplenza resterà a me? Non essendoci più il salva precari è dura raggiungere i 12 pp quest'anno! Grazie della tua preziosa consulenza.**

**Paolo Pizzo –** Gentilissimo Giuseppe,

la risposta è positiva a tutte e due i quesiti: ti saranno riconosciute giuridicamente ed economicamente le vacanze di Natale e la supplenza, per continuità didattica, resterà a te.

L'art. 40/3 del CCNL/2007 precisa che: "... qualora il docente titolare si assenti in un'unica soluzione a decorrere da una data anteriore di almeno sette giorni all'inizio di un periodo predeterminato di sospensione delle lezioni e fino a una data non inferiore a sette giorni successivi a quello di ripresa delle lezioni, il rapporto di lavoro a tempo determinato è costituito per l'intera durata dell'assenza. Rileva esclusivamente l'oggettiva e continuativa assenza del titolare, indipendentemente dalle sottostanti procedure giustificative dell'assenza del titolare medesimo".

È il tuo caso. Il titolare, infatti, produrrà un certificato che coprirà l'intero periodo delle vacanze, senza mai rientrare in servizio, ancorché formalmente.

L'assenza del titolare supererà dunque i fatidici 7 giorni dopo la ripresa delle lezioni perché il titolare, che non rientrerà in servizio nemmeno durante le vacanze, sarà poi collocato in aspettativa dal 7 gennaio (tu lo sostituisci da almeno 7 giorni prima delle vacanze in quanto affermi che la supplenza è iniziata ad ottobre).

Non specifichi però se l'aspettativa sia concessa o attribuita per tutto l'anno scolastico o per un periodo frazionato (non specifichi neanche che tipo di aspettativa).

Ciò in ogni caso non rileva ai fini della continuità della supplenza, in quanto ti spetterebbe la proroga del contratto anche se il posto si dovesse rendere disponibile per tutto l'anno.

Ai sensi dell'art. 7 del D.M. 131/07 tutti i posti che si rendono disponibili, per qualsiasi causa, dopo il 31 dicembre, vanno coperti con supplenze temporanee da parte del dirigente scolastico utilizzando le graduatorie d'istituto.

Tali incarichi assumono la veste giuridica di supplenze temporanee, sia se disposti per la sostituzione del personale temporaneamente assente, sia per la copertura di posti resisi disponibili, per qualsiasi causa, dopo il 31 dicembre di ciascun anno.

Per il tuo caso, quindi, anche se cambia la tipologia dell'assenza (da malattia ad aspettativa) e anche se il posto si dovesse rendere disponibile per tutto l'anno (aspettativa concessa fino al termine dell'anno scolastico), non si riscorrono le graduatorie d'istituto in quanto va applicato l'art. 7/4 del D.M. 131/07:

“Per ragioni di continuità didattica, ove al primo periodo di assenza del titolare ne consegua un altro, o più altri, senza soluzione di continuità o interrotto solo da giorno festivo o da giorno libero dall'insegnamento, ovvero da entrambi, la supplenza temporanea viene prorogata nei riguardi del medesimo supplente già in servizio, a decorrere dal giorno successivo a quello di scadenza del precedente contratto.”

Pertanto, dovrai avere un contratto di proroga con decorrenza 22 dicembre e come scadenza il “termine delle lezioni” (ultimo giorno di lezione secondo il calendario regionale) con eventuale proroga per i giorni degli scrutini e degli esami, se l'aspettativa richiesta dal titolare è per tutto l'a.s; altrimenti una proroga con decorrenza sempre 22 dicembre fino all'ultimo giorno di assenza del titolare, se l'aspettativa richiesta non è per tutto l'a.s. ma ha una scadenza precisa (es. 15 marzo).

### **Proroga per scrutini ed esami. Più supplenti fra cui due in maternità. Chiarimenti per la scuola**

**Scuola – La docente A sostituisce la titolare che è assente sino al 30 giugno con supplenza breve e temporanea ( permesso straordinario). La docente A entra in interdizione anticipata per complicità gravidanza dal 03 giugno. Le cambiamo il tipo di contratto che sarà dal 03 all'8 giugno ( 18 ore) (n016) e poi avrà la proroga**

***sino al 30 giugno giornata conclusiva degli esami. ( art. 37) Individuiamo la docente B come supplente che ci dichiara di essere in astensione obbligatoria. Le facciamo un contratto dal 04 al 07 giugno. Nel frattempo viene individuata la docente C che avrà un contratto dal 04 al 07 e poi dal 10 giugno al 30. La docente B Ha diritto ad una conferma dal 10 giugno sino al 30 giugno o solo ad un'indennità di maternità fuori nomina? Attendiamo una gentile risposta.***

**Paolo Pizzo** – Gentile scuola,

come già detto in altre occasioni ai sensi dell'art 12 del CCNL/2007 la docente supplente in interdizione/congedo per maternità (diverso da quello parentale) è considerata in effettivo servizio anche per un'eventuale proroga della supplenza.

Pertanto, alla luce di quanto descritto dal quesito, le due docenti, una in interdizione per gravi complicanze e l'altra in congedo obbligatorio, dovranno essere considerate in "servizio".

A parere di chi scrive tutti i tre i docenti dovranno avere un contratto, senza interruzioni (compresi anche i giorni 8 e 9), fino all'ultimo giorno d'esami perché tutti rientrano nell'art. 37.

L'art. così dispone: "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."

Ciò che quindi conta ai fini della continuità è il periodo di assenza, non il numero dei supplenti.

Per i motivi sopra esposti il contratto deve essere effettuato allo stesso modo per tutti i supplenti, comprese le due docenti collocate in congedo per maternità.



Si precisa che l'indennità fuori nomina per tutte e due le supplenti comincerà dal giorno dopo la conclusione degli esami (la docente in interdizione dovrà però rinnovare di periodo in periodo il suo status).

### **Proroga supplenza al docente in effettivo servizio**

*Scuola – L'insegnante titolare A) insegnante di scuola dell'infanzia risulta assente per astensione obbligatoria dal 02/07/2014 al 02/12/2014. In data 22/09/2014 si rende necessaria la sostituzione dell'Insegnante titolare A) con la nomina di un supplente fino al 2/12/2014. L'insegnante supplente B) alla quale spetta la nomina per posizione di graduatoria accetta ma non può assumere servizio in quanto in astensione obbligatoria fino al 15/10/2014: quindi le viene conferito una supplenza dal 22/9/2014 al 02/12/2014 Viene nominata una seconda insegnante C) in sostituzione dell'Insegnante B) fino al 15/10/2014. L'Insegnante B) alla data del 16/10/2014 non assume servizio ma chiede il congedo per astensione facoltativa fino al 2/12/2014 ( scadenza congedo obbligatorio della docente A). La docente C) viene quindi nominata fino al 2/12/2014 (in sostituzione della docente B) La docente A) in data 15/11/2014 ha presentato domanda di astensione facoltativa dal 3/12/2014 fino al 23/12/2014. Si chiede con la presente a quale delle due docenti spetti la proroga dal 3/12/2014 al 23/12/2014:spetta alla docente B) o alla docente C)?. Nell'eventualità che spetti alla docente B) questa per acquisirne il pieno diritto è obbligata ad assumere servizio o può accettare la nomina ed eventualmente contestualmente richiedere il congedo per astensione facoltativa, volontà che ha già espresso per vie brevi? Si prega di citare anche le fonti normative di riferimento. In attesa di una gentile sollecita risposta si ringrazia anticipatamente e si inviano Cordiali saluti.*

Paolo Pizzo – Gentile scuola,

riassumendo:

- docente A titolare assente prima per obbligatoria poi per facoltativa;
- docente supplente B attualmente in congedo facoltativo coincidente con la data dell'ultima assenza della docente A titolare;
- docente C in effettivo servizio.

La docente A prorogherà l'assenza.

A chi spetta dunque la prosecuzione della supplenza: al docente B assente fino all'ultimo giorno coincidente con l'assenza della titolare A, oppure al docente C in effettivo servizio quel giorno o a tutte e due?

Si precisa che l'art. 7/4 del DM 131/07 dispone che "Per ragioni di continuità didattica, ove al primo periodo di assenza del titolare ne consegua un altro, o più altri, senza soluzione di continuità o interrotto solo da giorno festivo o da giorno libero dall'insegnamento, ovvero da entrambi, la supplenza temporanea viene prorogata nei riguardi del medesimo SUPPLENTE GIÀ IN SERVIZIO, a decorrere dal giorno successivo a quello di scadenza del precedente contratto".

La domanda quindi da porsi è: chi è il docente supplente già in servizio?

Infatti, solo il docente effettivamente in servizio ha diritto alla proroga della supplenza, a tutela della continuità didattica nelle classi.

Pertanto, in caso di eventuale proroga della supplenza, il docente che presta effettivamente servizio, stante la coincidenza del suo interesse con quello della classe discente alla continuità didattica, avrà il diritto alla proroga della supplenza.

Si evidenzia come solo la supplente in congedo di maternità/interdizione dal lavoro ha titolo a vedersi riconosciuto il servizio fino al termine del congedo, ai sensi dell'art. 12 comma 2 del CCNL/2007, il quale stabilisce che il periodo di congedo "è da considerarsi servizio effettivamente prestato anche per l'eventuale proroga dell'incarico di supplenza".

Si noti infatti come tale articolo, trattando la materia dei congedi parentali, stabilisca la valenza come servizio effettivamente prestato anche per quanto concerne la proroga della supplenza del solo periodo del congedo di maternità (escludendo quindi altri tipi di congedo come es. quello parentale).

Pertanto, a parere di scrive, anche se la sentenza del C.d.S., n. 5797 sez. iv del 13 nov. 2007 stabilisce che, salvo ad alcuni fini specificati dalla legge sulle lavoratrici madri, il congedo parentale e quello di maternità non possono essere oggetto di trattamento diverso (la sentenza si riferisce soprattutto all'aspetto economico), entra in gioco un elemento ulteriore, la proroga contrattuale, che è istituito per il quale, a fronte del

verificarsi di un nuovo periodo di necessità di sostituzione del docente titolare, invece di scorrere nuovamente la graduatoria, si dà luogo alla proroga nei riguardi del supplente già in servizio, ai fini precisi della salvaguardia della continuità didattica in favore degli alunni. In tal senso infatti l'art. 7/4 citato.

In conclusione, l'istituto della proroga si applica esclusivamente nei riguardi del supplente effettivamente in servizio che nel caso della scuola in questione è solo il supplente C.

La supplente B, infatti, in congedo diverso da quello di maternità, può avere diritto alla proroga solo se l'ultimo giorno della propria assenza non sia coincidente, e quindi sia precedente, a quello della titolare A in modo da rientrare in classe (effettivo servizio) al posto del supplente C almeno l'ultimo giorno di assenza della suddetta titolare.

#### **Pagamento del sabato e della domenica: chiarimenti**

***Scuola – vorrei sapere se una supplente completa la settimana lavorando su scuole primaria di diversi istituti l'ultima scuola deve pagargli anche il sabato e la domenica? In attesa di una risposta porgo distinti saluti.***

**Paolo Pizzo** – Gentile scuola,

la risposta è positiva.

L'Art. 40 comma 3 (personale docente ed educativo) e art. 60 comma 2 (personale ATA) prevede che il dipendente che completi tutto l'orario settimanale ordinario ha diritto al pagamento della domenica ai sensi dell'art. 2109 comma 1 del Codice Civile.

Inoltre, come precisato dall'ARAN, in risposta a specifico quesito, la previsione contrattuale si estende al pagamento del sabato qualora risulti giorno libero del dipendente.

Bisogna però precisare che per "completamento dell'orario settimanale ordinario" deve intendersi la circostanza che il docente supplente sia stato nominato a tempo pieno e su tutto l'orario settimanale di servizio per quell'ordine di scuola: 24 ore settimanali nella scuola primaria.

Non basta quindi essere stato nominato, anche su più scuole, per l'intera settimana (dal lunedì al venerdì o al sabato), ma bisogna che si totalizzino le 24 ore di supplenza settimanali.

In caso di completamento dell'orario ordinario in più scuole il pagamento della domenica e dell'eventuale sabato libero sarà disposto dall'ultima scuola di servizio che vi darà luogo previa le necessarie notizie fornite dai dirigenti scolastici interessati e dal supplente interessato circa i precedenti servizi settimanali e le opportune verifiche della scuola medesima.

### **Il rientro del docente dopo il 30 aprile**

***Anna – ti scrivo per una consulenza urgente: sono in congedo parentale dal 5 settembre, rientro a scuola il 15 novembre (un istituto di istruzione di secondo grado), ed ho diritto al riposo per allattamento fino al 4 aprile, giorno in cui mio figlio compie un anno. Avrei intenzione di usufruire di detto riposo nelle ore di lezione di una quinta, ma terminando il mio diritto alla riduzione oraria il 5 aprile, dovrò prendere in carico la classe o, trattandosi di classe terminale, rimarrebbe il supplente attualmente in carica e io verrei utilizzata dalla scuola per supplenze e varie? grazie anticipatamente.***

**Paolo Pizzo** – Gentilissima Anna,

il 5 aprile dovrai rientrare in classe.

L'art. 37 del CCNL/200 recita:

“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.”

Pertanto, per rientrare a disposizione la tua assenza continuativa, anche con cambio di tipologia di assenza, dovrà essere almeno fino al 30 aprile compreso.

e le valutazioni finali. Il predetto periodo di centocinquanta giorni è ridotto a novanta nel caso di docenti delle classi terminali.”

L’art. quindi indica che “...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”.

Chi è il “titolare?” Sei tu. Mi pare ovvio.

Pertanto la scuola preso atto che tu (cioè il titolare) hai effettuato i 150 giorni di assenza su classi non terminali (o 90 su classi terminali) fino ad almeno il 30 aprile, rientrando quindi in servizio successivamente a tale data (come il tuo caso cioè il 2 maggio), dovrà per FORZA considerarti a disposizione.

Mentre le proroghe contrattuali fino al termine delle lezioni comprese poi le valutazioni finali li deve considerare ed effettuare sui supplenti che ti hanno sostituito.

L’art. in questione, quindi, dovrà essere “letto” dalla scuola considerando che tu sei il “titolare” che ha effettuato i 150/90 gg. e chi ti ha sostituito per tali giorni sono i “supplenti”.

Tu sei infatti su un contratto fino al 30/6 (termine delle attività didattiche) quindi non stai di fatto “sostituendo” un titolare, ma il titolare sei tu.

### **Rientro a disposizione dopo il 30 aprile e sospensione delle lezioni**

***Scuola – Un’insegnante di sostegno ha lavorato fino al 30 aprile ma con interruzioni nelle festività natalizie e pasquali, perché la titolare ha interrotto la malattia nei predetti periodi. Ha diritto a restare al suo posto fino alla fine dell’anno scolastico? Oppure, rientrando la titolare il 1° maggio, deve andar via?***

**Paolo Pizzo** – Gentile scuola,

questi gli interventi dei sindacati sull’art. 37:

CISL: “la previsione dell’art. 37 del CCNL ricomprende nel computo dell’assenza continuativa del titolare anche i periodi di sospensione dell’attività didattica che non sono “coperti” da assenza formale. La norma infatti, peraltro espressamente integrata proprio a tal fine con il CCNL del 2003, si riferisce all’effettiva assenza continuativa dalla classe del docente titolare dell’insegnamento indipendentemente dai motivi che l’hanno determinata e considera sempre compresi nell’assenza, a tutela della continuità didattica e del diritto allo studio degli alunni, i periodi di sospensione dell’attività didattica anche nei casi di eventuali “rientri in servizio fittizi”.

CGIL: “...ciò che conta, ai fini della tutela della continuità didattica, nel rispetto del diritto allo studio degli alunni, è l’assenza del titolare rispetto alla classe, che permane anche qualora lo stesso titolare rientri in servizio “in modo fittizio” nei periodi durante i quali è prevista la sospensione delle attività didattiche”.

UIL NAZIONALE: “La continuità didattica è interrotta dal rientro in classe del docente, non dal rientro formale durante la sospensione delle lezioni”.

Pertanto, il rientro anche formale del docente titolare durante le vacanze non interrompe il diritto del supplente alla prosecuzione della supplenza e al rientro a disposizione dopo il 30 aprile.

### **Incompatibilità docenti: Socio in una società di capitale**

**Barbara – Può, un socio di società di capitali, essere assunto come insegnante a tempo indeterminato nella scuola? Avrò l’immissione in ruolo il prossimo 1 settembre e volevo certezza di quanto già letto e interpretato nel decreto 297/94. Grazie per la celerità.**

Paolo Pizzo – Gentilissima Barbara,

Il primo comma dell’art. 53 del D.Lgs. 165 del 2001 prevede che resta ferma per tutti i dipendenti pubblici la disciplina delle incompatibilità dettata dagli articoli 60 e seguenti del d.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3.

L’art. 60 citato prevede che l’impiegato non può esercitare il commercio, l’industria, né alcuna professione o assumere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche

in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche in società o enti per le quali la nomina è riservata allo Stato e sia all'uopo intervenuta l'autorizzazione del Ministro competente.

L'art. 508, comma 10 del D.Lgs. 297/94 citato nel quesito prevede che il personale docente non può esercitare attività commerciale, industriale e professionale, né può assumere o mantenere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche in società od enti per i quali la nomina è riservata allo Stato e sia intervenuta l'autorizzazione del Ministero della pubblica istruzione. Al comma 11 è inoltre previsto che il divieto non si applica nei casi di società cooperative.

In generale, ti indico quello che puoi fare e ciò che non puoi fare:

- Non puoi esercitare attività imprenditoriale nell'industria, nel commercio e nei servizi. Tale incompatibilità sussiste anche se assumi posizione di socio di una società cosiddetta di persona (ad esempio società in nome collettivo).
- Puoi invece assumere la posizione di socio in una società di capitale (società per azioni, società a responsabilità limitata) ma senza assumere cariche di amministrazione nella società di capitale.
- Nella società in accomandita semplice o per azioni puoi assumere la qualità di socio accomandante ma non quella di socio accomandatario.
- Puoi assumere la qualità di socio in società cooperative per azioni (di capitale) ma non quella di amministratore (di banche popolari o casse di credito cooperativo).
- Puoi assumere altresì la posizione di socio e quella di amministratore in società cooperativa con finalità prettamente mutualistiche, ovvero di cooperative per l'edilizia popolare.

## ASSENZE PER MALATTIA

### Calcolo del periodo e relativa retribuzione per il personale assunto a tempo indeterminato

Lara – *gentilmente vorrei conferma alla data odierna della regolamentazione per le assenze per malattia, sono una docente di scuola d'infanzia a tempo indeterminato che nel triennio per malattie infettive debilitanti ha raggiunto più di 100 giorni di malattia. Questo articolo che riporto risale al novembre 2013 e l'ho trovato sul vostro sito, vale anche a oggi? Il trattamento economico, per i primi 18 mesi, nel caso di assenza per malattia nel triennio, è il seguente: a) Dal 1° al 9° mese retribuzione fissa mensile al 100%. 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) Dal 10° al 12° mese retribuzione fissa mensile al 90%; c) Dal 13° al 18° mese retribuzione fissa mensile al 50%. Giova altresì ricordare che ai sensi dell'art. 13 della Legge 177/76 gli assegni imponibili si considerano integralmente anche se dovuti in misura ridotta. Nel caso di assenza per malattia con retribuzione ridotta la contribuzione sulla retribuzione sarà effettuata in misura intera. Ai fini della valutazione del superamento del periodo di comporto, sia esso fruito in un'unica soluzione oppure in maniera frazionata e fissato in giorni o mesi, deve tenersi conto anche dei giorni festivi o di sciopero che cadono nel periodo di malattia. QUINDI IL SUPERAMENTO DEI 180 GIORNI RIGUARDA I LAVORATORI DIPENDENTI NEL PRIVATO che potrebbero avere problemi nella conservazione del posto?? grazie per la gentile attenzione. p.s. riguardo al triennio ... quindi nel 2015 devo contare i giorni del 2013/2014/2015, ANNO SOLARE E NON SCOLASTICO, vero? grazie ancora.*

Paolo Pizzo – Gentilissima Lara,

la circolare del ministero del Tesoro – Ragioneria Generale – IGOP prot. 195525 del 19.10.98 affermava che il periodo di assenza per malattia del personale a tempo indeterminato andava effettuata calcolando il triennio di riferimento dall'ultimo giorno dell'episodio morboso in corso.

Tale nota, infatti, affermando correttamente che il periodo dei 18 mesi non è riferibile né all'anno scolastico né all'anno solare, precisava che bisognava riferirsi al triennio



precedente che viene a determinarsi dall'assenza per malattia verificatasi dall'ultimo giorno dell'evento morboso.

Con successiva nota prot. 0093898 del 23 ottobre 2001 il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha affermato che il triennio da considerare per il conteggio dei diciotto mesi di assenza va calcolato, andando, a ritroso, dal giorno che precede l'ultimo episodio morboso.

Il calcolo quindi cambia: non si considera l'ultimo giorno dell'evento morboso bensì il giorno che precede l'ultimo episodio morboso.

Se per esempio un dipendente si assenta per malattia dal 12 al 20 di ottobre, il conteggio del triennio a ritroso parte dall'11 ottobre (il giorno che precede l'ultimo episodio morboso) e non dal 20 di ottobre.

Tale nota infatti precisa che bisogna:

*“Considerare le assenze intervenute nei tre anni precedenti la nuova malattia;*

*Sommare a tali assenze quelle dell'ultimo episodio morboso.*

*Ciò significa che il triennio da considerare per il conteggio dei diciotto mesi di assenza va calcolato, andando a ritroso, dal giorno che precede l'ultimo episodio morboso. Seguendo tale criterio alle assenze effettuate negli ultimi tre anni vanno aggiunte quelle del nuovo episodio morboso per stabilire se e quando sarà superato il periodo massimo consentito”.*

Precisiamo inoltre che nel caso in cui il dipendente in malattia presenti un nuovo certificato, il primo periodo di malattia si collega al secondo (continuazione della malattia); in sostanza, tutti gli effetti (calcolo del periodo massimo di conservazione del posto e determinazione del trattamento economico) si tratta di un unico periodo di assenza.

Riprendendo quindi l'esempio citato in precedenza, se dal 21 ottobre la malattia del dipendente dovesse proseguire, per esempio fino al 30 ottobre, senza soluzione di continuità, il calcolo del triennio di riferimento partirà sempre dall'11 ottobre (dal 12 ottobre al 30 dev'essere considerato un unico periodo).

Per ciò che riguarda la retribuzione, secondo il calendario “ministeriale” tutti i mesi si considerano di 30 gg:

- 100% durante i primi 9 mesi (270 giorni);
- Al 90% per i successivi 3 mesi fino a 360 giorni (dal 271° al 360° giorno);
- al 50% per i restanti 6 mesi (dal 361° al 540° giorno).

$270+90+180= 540$  giorni (18 mesi).

Nessuna retribuzione nel caso l'assenza per malattia superi il 540° giorno.

**Il periodo di comporto varia non solo tra docente di ruolo e non di ruolo, ma anche all'interno della stessa categoria dei precari**

*Laura – Sono una docente assunto fino al 30 maggio. Ho letto un articolo su un sito che si occupa di materia scolastica in cui è riportato che il docente di ruolo ha diritto a 18 mesi di malattia in cui conserva il posto (i primi 9 mesi sono anche regolarmente retribuiti al 100%). Mentre molto più ridotte sono invece le tutele per il diritto alla malattia per i docenti precari. Infatti nell'art. 19 comma 3 è scritto che il personale docente ed Ata assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche, nonché quello ad esso equiparato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 9 mesi in un triennio scolastico. L'articolo continua affermando che per quanto attiene la retribuzione degli insegnanti precari è specificato nel comma 4 dell'art.19 suddetto che, fermo restando il limite dei 9 mesi in un triennio, in ciascun anno scolastico la retribuzione spettante al personale precario 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. Non aggiungeva nient'altro. Siccome a scuola mi dicono invece di non abusare con i giorni di malattia (quasi una minaccia...) perché ne ho solo 30 a disposizione e per giunta pagati al 50%, mi chiedevo se ciò fosse vero e se quindi l'articolo in questione per me non è valido. Come stanno le cose?*

**Paolo Pizzo** – Gentilissima Laura,

premettendo che non è mio solito girare su altri siti che si occupano di materia scolastica l'articolo in questione omette sicuramente ciò che riguarda te (probabilmente non era l'oggetto dell'argomento), in quanto la differenza non è solo tra docenti di ruolo e docenti non di ruolo, ma anche all'interno della stessa categoria docente non di ruolo, e non è poca.

Infatti, è vero che i commi 3 e 4 dell'art. 19 affermano che al personale assunto a tempo determinato fino al 30/6 o 31/8 spetta la conservazione del posto per un periodo non superiore a 9 mesi in un triennio scolastico.

Per ciascun anno scolastico, il periodo è così retribuito:

Il primo mese è interamente retribuito;

Nel secondo e terzo mese la retribuzione viene decurtata del 50%.

Per i restanti 6 mesi si ha diritto alla conservazione del posto senza assegni.

È anche vero, però, che non bisogna tralasciare il comma 10 dello stesso articolo il quale è molto chiaro:

Nei casi di assenza dal servizio per malattia del personale docente ed ATA, assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal dirigente scolastico spettano 30 giorni di malattia in un anno scolastico pagati al 50% (non interrompono l'anzianità di servizio a tutti gli effetti).

Superato il limite di 30 giorni si avrà la risoluzione del rapporto di lavoro.

Pertanto, come vedi, la differenza è da non sottovalutare.

La scuola ha quindi ragione.

### **Calcolo del triennio e soggetti affetti da patologie oncologiche**

***Maria Pia – ti scrivo a nome di una mia cara amica che ha subito un intervento di mastectomia in seguito al quale, e anche per altre patologie correlate, le è stata concessa l'invalidità civile al 70%. Ha usufruito di periodi di malattia dal 18 marzo al 30 giugno 2012 e dal 2 settembre 2012 al 19 luglio 2013. Escluso la laurea, ha***

***un'anzianità di servizio di 31 anni. La domanda è: di quanti altri mesi a stipendio normale può ancora usufruire? Grazie per l'attenzione. Cordialmente.***

**Paolo Pizzo** – Gentilissima Maria Pia,

Il personale assunto a tempo indeterminato ha 18 mesi di malattia retribuiti in un triennio.

- i primi 9 mesi di assenza sono interamente retribuiti;
- nei successivi 3 mesi la retribuzione viene decurtata del 10%;
- negli ultimi 6 mesi la retribuzione viene decurtata del 50%.

Dopodiché è possibile richiedere un ulteriore periodo di conservazione del posto di altri 18 mesi senza retribuzione.

Il triennio da considerare per il conteggio dei diciotto mesi di assenza va calcolato, andando, a ritroso, dal giorno che precede l'ultimo episodio morboso.

Se per esempio un dipendente si assenta per malattia dal 12 al 20 di ottobre, il conteggio del triennio a ritroso parte dall'11 ottobre (il giorno che precede l'ultimo episodio morboso) e non dal 20 di ottobre.

Bisogna:

- Determinare il triennio precedente l'ultimo episodio morboso: nel caso esposto nel quesito dal 01/09/2012, giorno precedente l'inizio della malattia in atto, andare a ritroso di tre anni;
- Sommare le assenze per malattia intervenute nel triennio;
- Sommare alle assenze per malattia effettuate nel triennio precedente di cui al secondo punto, quelle del nuovo episodio morboso (dal 02/9/2012/ al 19/7/2013).

Di volta in volta, in base alle risultanze derivanti dal terzo punto è necessario:

- Verificare il rispetto del periodo massimo di conservazione del posto;
- Determinare il trattamento economico da corrispondere.

Nota bene

Nel momento in cui vi è un nuovo evento morboso le assenze cadenti nel periodo iniziale del triennio si devono progressivamente escludere, in quanto l'arco temporale del triennio si sposta in avanti e fa sì che le assenze poste all'inizio vengano eliminate, se collocate oltre il triennio dalla data finale.

Questa precisazione è importante, perché è da questo calcolo che dipende anche la relativa retribuzione dell'assenza.

C'è comunque da precisare che, per l'assenza determinata da un temporaneo e/o parziale stato invalidante, causato dalle terapie "salvavita" praticate direttamente dal lavoratore, spetta l'intera retribuzione e tali giorni non rientrano nel periodo di comporto sopra descritto. Ai fini della giustificazione dell'assenza è sufficiente un certificato del medico di famiglia che attesti il nesso causale tra stato invalidante e terapie.

L'ARAN nelle "Norme contrattuali sulla tutela di soggetti affetti da patologie oncologiche" afferma:

In via preliminare, occorre precisare che la contrattazione, nei diversi comparti del lavoro pubblico, non ha previsto norme specifiche applicabili ai soli soggetti affetti da patologie oncologiche. Infatti, la tutela di tali malattie si inserisce in un quadro più ampio di agevolazioni riconosciute ai dipendenti affetti da patologie gravi che richiedano terapie salvavita.

Complessivamente, infatti, i dipendenti pubblici godono dei seguenti benefici:

A. Garanzie riconosciute per qualsiasi malattia:

a) conservazione del posto per un periodo di 18 mesi nel triennio.

Durante tale periodo:

1. i primi 9 mesi di assenza sono interamente retribuiti;
2. nei successivi 3 mesi la retribuzione viene decurtata del 10%;
3. negli ultimi 6 mesi la retribuzione viene decurtata del 50%.

b) ulteriore periodo di conservazione del posto di altri 18 mesi senza retribuzione.

B. Tutele aggiuntive per i dipendenti affetti da gravi patologie:

a) i giorni di assenza per malattia conseguenti a ricovero ospedaliero o day-hospital, nonché i giorni di assenza dovuti alle terapie salvavita (inclusa la chemioterapia) non incidono sul periodo di conservazione del posto di cui alla lettera A e, pertanto, si aggiungono a queste ultime e sono interamente retribuite.

C. Specifiche tutele previste solo per particolari settori:

a) esclusione dal computo del periodo di conservazione del posto, per i dipendenti affetti da gravi patologie di cui al punto B, anche dei giorni di assenza dovuti alle conseguenze o agli effetti delle terapie salvavita (Scuola, Università e Area VII-università e ricerca);

Se la collega, quindi, è stato o sarà sottoposta a terapie salvavita (come la chemioterapia) tali giorni devono essere retribuiti e non incideranno sul periodo di comporto (18 mesi in un triennio).

#### **Assenza per grave patologia: i requisiti essenziali per poter fruire dei benefici**

**Armando – Sono un insegnante ,mi è stata riconosciuta un invalidità del 46% necessito di terapie legate al mio problema invalidante ,ho consegnato una certificazione medica specialistica alla scuola , per usufruire della grave patologia volevo sapere questa attestazione chi la deve rilasciare? ,fino ad oggi malgrado tutta la documentazione ,ho visto solo scarica barile . e infine per impugnare una posizione anche legale se il medico non mi rilascia la certificazione come devo fare ,,sempre che ne abbia diritto ..il mio sindacato mi ha confermato questo diritto. In attesa di una sua sicura risposta mi è gradito inviarle distinti saluti.**

**Paolo Pizzo –** Gentilissimo Armando,

Il regime delle assenze per gravi patologie del personale della scuola trova la propria disciplina nella disposizione negoziale di cui al comma 9, dell'art. 17 (art. 19 comma 15 per il personale a TD) del CCNL Comparto Scuola che testualmente recita: *“in caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 8 del*

*presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione".*

Come specificato nelle circolari USR Calabria n. 4401 del 3 aprile e n. 8077 del 5 giugno 2013; circolari USR Lombardia n.10038 del 23 luglio 2004 e n. 12207 del 12.09.2012; circolari dell'UST di Foggia n. 11605 e dell'11 ottobre del 2011, il CCNL comparto scuola, a differenza dei contratti di altri comparti (CCNL Comparto Ministeri e CCNL Autonomie Locali) non individua tassativamente i casi qualificabili come gravi patologie, dai quali originano i benefici previsti.

L'assenza di una specifica classificazione potrebbe dar luogo (come, effettivamente, in alcuni casi, ha dato luogo) ad una vera e propria ipotesi di "eccesso di potere direttivo" in capo ai dirigenti scolastici. Infatti, gli stessi, pur in difetto di attribuzione del relativo potere, di fatto, ritengono legittima la propria valutazione discrezionale sul se e sul quando si sia in presenza di una grave patologia e, di conseguenza, sul se e sul quando accordare i relativi benefici.

Al fine di scongiurare simili ipotesi di eccesso di potere datoriale, in danno al diritto alla salute, si osserva che, nei casi in cui il lavoratore abbia prodotto una certificazione attestante una grave patologia, riconosciuta tale dalla competente autorità sanitaria pubblica, il Dirigente scolastico dovrà limitarsi a prenderne atto, senza possibilità di ulteriore giudizio.

Pertanto, per usufruire dei benefici in parola il lavoratore deve presentare all'Istituzione Scolastica di servizio una specifica certificazione rilasciata dalla competente Struttura Sanitaria Pubblica, in cui si attesti la *grave patologia* e la relativa *terapia associata*. Tale certificazione deve contenere anche il *percorso terapeutico* in cui devono emergere con chiarezza *le date di terapia*, che dovranno essere certificate come giornate in cui il lavoratore dovrà essere considerato temporaneamente o parzialmente invalido.

L'assenza dal servizio dovrà essere poi giustificata di volta in volta dal lavoratore tramite certificazione rilasciata dalla struttura che *fornisce le singole prestazioni*. I lavoratori che si sottopongono a *terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti*, dovranno presentare, per ogni periodo di assenza, l'appropriata certificazione sanitaria.

Qualora nella certificazione allegata dal dipendente non si ricavasse l'effettivo espletamento di terapie salvavita, i relativi periodi di assenza verranno fatti rientrare nel consueto ordinario conteggio delle malattie.

*Dunque, ad una prima certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria pubblica che attesta che alla grave patologia segue una terapia invalidante necessita di volta in volta la certificazione rilasciata da struttura sanitaria pubblica oppure convenzionata che attesti l'effettuazione della terapia stessa, con l'esatta indicazione dei giorni di terapia e, distintamente, di quelli interessati dai suoi effetti invalidanti.*

### **Assenza per grave patologia. Chiarimenti per la scuola**

***Scuola – Da quello che mi risulta, sono esclusi dal periodo di comporto i giorni di ricovero, di day hospital e quelli di assenza per le conseguenze invalidanti delle terapie. Nel caso che ti sottopongo il lavoratore è assente in via continuativa per grave patologia da novembre 2013. A giustificazione dell'assenza ha presentato un certificato dell'oncologo che prescrive l'assunzione giornaliera per un anno di una compressa chemioterapica e un certificato del medico di base nel quale si precisa che l'effettuazione di tale terapia salvavita ha "effetti invalidanti al 75% come da verbale della commissione ASL" , per cui il paziente necessita di cure ed esami e riposo lavorativo". Il medico poi elenca gli effetti invalidanti della terapia che sarebbero : artriti, tunnel carpale, osteoporosi dita a scatto, steasi del fegato e prescrive prognosi di tre mesi in tre mesi. Secondo Lei siamo di fronte ad un caso di malattia per grave patologia come previsto dall'art. 17 c.9 del CCNL o nel caso di specie si tratta di normale malattia con l'applicazione delle norme sul periodo di comporto e del relativo trattamento economico?***

**Paolo Pizzo** – Gentile scuola,

dalla certificazione in possesso del dipendente e da presentare a scuola (anche in modalità online) deve emergere chiaramente che la condizione morbosa è assimilabile ad una patologia grave, per la quale è necessaria l'effettuazione di terapie salvavita. L'assenza dal servizio sarà poi giustificata di volta in volta dalla struttura o dal medico che fornisce le singole prestazioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Sotto tale ultimo profilo, infatti, la norma contrattuale (art. 17 comma 9) non richiede solo la presenza di particolari patologie, ma anche la contestuale necessità di ricorso



alle terapie salvavita: i due elementi, tra loro inscindibili, costituiscono il presupposto per l'applicazione della disciplina più favorevole.

Perché il dipendente possa invocare l'applicazione dei benefici di cui all'art. 17 comma 9 (esclusione dal computo dei giorni di assenza per malattia e retribuzione al 100%), quindi, non è sufficiente che sia affetto da una patologia definita grave, ma è necessario che la predetta condizione sia seguita da quella ulteriore di essere soggetta a terapie, ovviamente relative alla patologia medesima, che siano temporaneamente e/o parzialmente invalidanti.

Giova altresì ricordare anche, per l'assenza determinata da un temporaneo e/o parziale stato invalidante, causato dalle terapie "salvavita" praticate direttamente dal lavoratore, spetta l'intera retribuzione. Ai fini della giustificazione dell'assenza è sufficiente un certificato del medico di famiglia che attesti il nesso causale tra stato invalidante e terapie.

In ultimo, le certificazioni presentate dal dipendente non possono essere di contenuto generico ma debbono riportare in modo chiaro e inequivocabile indicazioni specifiche in termini di grave patologia e conseguente terapia.

Non possono addursi in merito motivazioni legate a motivi di riservatezza e di privacy perché come puntualmente evidenziato nella Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 28/09/2010 "esistono però alcune situazioni particolari in cui il datore ha necessità di conoscere la diagnosi. (...) ciò accade nelle ipotesi di esenzione dalla decurtazione della retribuzione e dal regime della reperibilità ai fini della visita fiscale. In queste situazioni l'amministrazione è tenuta ad applicare il regime generale a meno che non abbia la documentazione che consenta di derogarvi ed è innanzitutto interesse del dipendente che si assenta che l'amministrazione abbia tutti gli atti necessari per applicare in maniera corretta la normativa di riferimento".

Richiamata la materia si è del parere che il caso di cui al quesito rientra a tutti gli effetti nella grave patologia perché rispondente ai requisiti finora descritti.

Pertanto, i giorni di assenza del dipendente non concorrono alla determinazione del conteggio dei giorni di malattia nel periodo di comportamento e sono sempre retribuiti al 100%.

Per tali giorni non andrà disposta la visita fiscale.

**Assenza per malattia riconducibile alla causa di servizio: se la scuola non conosce la diagnosi non potrà applicare il regime di maggior favore**

*Carola – il mio dirigente scolastico mi ha invitato a consegnare i certificati medici con la diagnosi per le assenze per malattia giustificate da causa di servizio. in pratica dovrei consegnare la copia cartacea “ copia per il lavoratore”oppure deve essere la scuola ha richiedere all’Inps la copia riportante la diagnosi. tra l’altro questi dovrebbero esser dati “sensibili” del lavoratore e chi dovrebbe o potrebbe leggerli.*

**Paolo Pizzo** – Gentilissima Carola,

L’art. 20 del CCNL del 29.11.2007 stabilisce che:

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, non si computa ai fini del limite massimo del diritto alla conservazione del posto il periodo di malattia necessario affinché il dipendente giunga a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipendente spetta l’intera retribuzione di cui all’art. 17, comma 8, let. a).
2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l’assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l’intera retribuzione per tutto il periodo di conservazione del posto di cui all’art. 17, commi 1, 2 e 3.
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.

Come si evince dall’art citato, mentre le assenze per infortunio sul lavoro sono conteggiate a parte e quindi non si computano ai fini del limite massimo del diritto alla conservazione del posto; quelle per causa di servizio si sommano alle “comuni malattie” e quindi sono comunque da considerare nel computo del periodo massimo di assenza consentita.

Entrambe sono però sempre retribuite al 100% e la scuola per tali assenze non dovrà disporre la visita fiscale.

Come fa però la scuola ad applicare al dipendente tali benefici se non conosce la diagnosi?

Il Ministero della Salute con Decreto del 18 aprile 2012 (pubblicato sulla G.U. n. 128 del 4 giugno 2012) ha integrato il contenuto del modello di certificato telematico, per cui il medico ha ora la possibilità di indicare, nell'ambito dei dati diagnosi, se l'assenza dell'assistito è riconducibile ad una patologia grave che richiede terapia salvavita o una malattia per la quale è riconosciuta la causa di servizio o uno stato patologico sotteso o connesso alla situazione di invalidità riconosciuta, tutte cause che prevedono delle particolari esenzioni (dalla visita fiscale al calcolo del periodo di comporta di assenza per malattia).

Nel caso in cui il medico sia impossibilitato a provvedere in tal senso, il dipendente deve portare la certificazione a conoscenza della scuola e il Dirigente o chi è addetto alla gestione delle assenze, procederà, nell'esercizio della propria attività istituzionale, al trattamento di tali dati sensibili con le modalità e nei limiti stabiliti dal decreto legislativo n. 196/2003.

La scuola, quindi, dovrà essere a conoscenza della diagnosi altrimenti non potrà applicarti la normativa di maggior favore e tutte le assenze che hai effettuato dovranno essere considerate alla stregua della normale assenza per malattia.

### **Retribuzione assenza per malattia docente di sostegno al 30/6. Chiarimenti per la scuola**

**Scuola – Buongiorno, vorrei chiederLe una delucidazione relative alle assenze dei docenti di sostegno: Docenti di sostegno con contratto a tempo determinato fino al 30/06 ho sempre conteggiato i giorni di assenza in questo modo: 1 mese al 100% 2 mesi al 50% Vorrei chiederLe se i docenti di sostegno hanno modalità di conteggio delle assenze diverse o altre sanzioni stipendiali. Si ringrazia per la collaborazione e si porgono distinti saluti. UFFICIO PERSONALE.**

**Paolo Pizzo** – Gentile scuola,

L'art. 19 commi 3 e 4 del CCNL/2007 dispone:

Il personale docente ed ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche, nonché quello ad esso

equiparato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 9 mesi in un triennio scolastico. 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.

Pertanto, rientra in questa tipologia il personale che ha stipulato un contratto a seguito dello scorrimento delle relative graduatorie provinciali o conferito al 30/6-31/8 dal Dirigente scolastico (in quest'ultimo caso si tratterà di un incarico assegnato per esaurimento delle Graduatorie Provinciali o al 30/6 per spezzoni pari o inferiori le 6 ore).

Rientra altresì l'incarico per materia alternativa alla religione cattolica, con termine direttamente il 30/6.

Per queste tipologie di incarichi il personale ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 9 mesi in un triennio scolastico.

Per CIASCUN anno scolastico, il periodo è così retribuito:

nel 1° mese non vi è NESSUNA decurtazione (retribuzione al 100%);

Nel 2° e 3° mese la retribuzione è corrisposta nella misura del 50%.

Dal 4° al 9° mese si ha diritto alla conservazione del posto SENZA ASSEGNI.

Come è bene evidenziato nell'art. citato si utilizza la dicitura "docenti" senza nessuna distinzione tra disciplina o sostegno rilevando solo la scadenza dell'incarico.

In conclusione anche il docente di sostegno, "docente" appunto fino al 30/6, rientra in pieno nella retribuzione citata nel quesito.

**Malattia per chi ha un contratto al 31/8: periodo di comporta, malattie escluse, decurtazione "Brunetta"**

***Barbara – sono un'insegnante di scuola dell'infanzia con contratto a t. d. da csa fino al 31 agosto. Per motivi di salute, mi sono assentata da lavoro 7gg a novembre e 26 gg a marzo. Quest'ultimo periodo è certificato oltre che dal medico di famiglia, anche dallo specialista che mi ha visitato e che ha effettuato la terapia per cervicobrachialgia. Ho letto che superato un mese di assenza per malattia il Dirigente***

***Scolastico può retrocedere dal contratto e licenziare l'insegnante. E' così? Non è un sopruso trattandosi di malattia? Chiedo inoltre a quanto ammonta la decurtazione giornaliera per malattia? E' uguale a prescindere dal periodo di assenza o varia? E di quanto? Grazie per l'attenzione.***

**Paolo Pizzo** – Gentilissima Barbara,

i 30 gg. di malattia a cui fai riferimento sono disponibili per i docenti assunti per supplenza breve.

La tua è invece una supplenza fino al 31/8.

Ai sensi dell'art. 19 del CCNL/2007 al personale assunto a tempo determinato per "supplenze brevi" spettano 30 giorni di malattia in un anno scolastico pagati al 50% (non interrompono l'anzianità di servizio a tutti gli effetti). Superato il limite di 30 giorni si avrà la risoluzione del rapporto di lavoro.

Al personale assunto a tempo determinato fino al 30/6 o 31/8 spetta invece la conservazione del posto per un periodo non superiore a 9 mesi in un triennio scolastico.

Per ciascun anno scolastico, il periodo è così retribuito:

- Il primo mese è interamente retribuito;
- Nel secondo e terzo mese la retribuzione viene decurtata del 50%.
- Per i restanti 6 mesi si ha diritto alla conservazione del posto senza assegni

Sono esclusi dal computo:

- Le assenze dovute ad infortunio sul lavoro certificate dall'INAIL;
- Le assenze dovute a gravi patologie che richiedono terapie salvavita: sono esclusi dal periodo di computo i giorni di ricovero ospedaliero, i day-hospital o Macroattività in regime ospedaliero [sempre se relativi alla grave patologia certificata, così come dispone l'art. 17/9 del CCNL/2007], l'effettuazione delle terapie salvavita (inclusa la chemioterapia); i giorni di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie; i giorni di assenza per l'effettuazione delle

periodiche visite specialistiche di controllo delle (certificate) gravi patologie (“accertamenti ambulatoriali”).

- L’assenza dovuta a “malattia determinata da gravidanza” anche se l’interruzione di gravidanza avviene entro il 180<sup>o</sup> giorno di gestazione.
- I 30 gg. di congedo per cure per invalidi ex art. 7, D.Lgs. n. 119/2011.

Per ciò che riguarda la decurtazione:

la trattenuta “Brunetta” opera per i primi dieci giorni sovrapponendosi al regime contrattuale relativo alla retribuzione in caso di malattia.

- Le trattenute giornaliere lorde per ogni giorno di malattia fino al decimo sono le seguenti:

		Decurtazione retributiva lorda giornaliera
da 0 a 14 anni	RPD € 164,00 (164,00/30)	€ 5,47
da 15 a 27 anni	RPD € 202,00 (202,00/30)	€ 6,73
da 28 anni	RPD € 257,50 (257,50/30)	€ 8,58
AREA B/C	C.I.A. € 64,50 (64,50/30)	Decurtazione retributiva lorda giornaliera

---

		€ 2,15
		Decurtazione retributiva lorda giornaliera
AREA A/As	C.I.A. € 58,50 (58,50/30)	€ 1,95

---

**Il docente con contratto fino al termine delle lezioni ha diritto a soli 30 giorni di malattia**

*Giuseppe – vorrei porle una domanda, sono un docente di scuola superiore con contratto di nomina da parte del dirigente scolastico dal 4 novembre 2013 al 7 giugno 2014 vorrei sapere a quanti giorni di malattia ho diritto avendo avuto dei problemi che mi impediscono di svolgere il mio lavoro per un tempo abbastanza lungo, e inoltre lo stipendio lo riceverò ugualmente o andrò incontro a delle sanzioni? Il medico mi ha già prescritto un certificato di 20 giorni anche se già mi ha anticipato che sicuramente avrò bisogno di più giorni per la guarigione. La ringrazio anticipatamente per la sua risposta.*

**Paolo Pizzo** – Gentilissimo Giuseppe,

è utile una premessa.

Nel quesito non indichi qual è la tipologia di assenza del titolare che sostituisci.

Lo dico perché ci sembra un po' strano (anche se non impossibile) che prima del 31/12 una supplenza possa essere assegnata direttamente fino al termine delle lezioni (e non per esempio fino al 30/6).

In ogni caso rispondo tenendo presente le indicazioni che hai dato nel quesito.

Il comma 10 dell'art. 19 del CCNL/2007 prescrive:

*"10. 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, retribuiti al 50%.*

Rientrano in tale comma tutte le supplenze brevi conferite dal Dirigente scolastico (sostituzione del titolare collocato in malattia, riduzione oraria per allattamento ecc.), comprese le supplenze per la copertura di posti resosi disponibili, per qualsiasi causa, dopo il 31/12 (conferite direttamente fino al “termine delle lezioni”) e le supplenze per sostituzione di personale collocato in maternità (per interdizione o congedo di maternità).

Sono escluse quindi solo le supplenze conferite direttamente al 30/6 o 31/8 (es. spezzoni pari o inferiori le 6 ore o supplenze conferite su posto libero in organico di fatto o di diritto prima del 31/12).

Per queste tipologie di incarichi il personale ha diritto a 30 giorni di malattia in un anno scolastico pagati al 50% (non interrompono l’anzianità di servizio a tutti gli effetti).

Superato il limite di 30 giorni si avrà la risoluzione del rapporto di lavoro (non esistono deroghe).

Ai sensi dell’art. 13 della Legge 177/76 gli assegni imponibili si considerano integralmente anche se dovuti in misura ridotta. Nel caso di assenza per malattia con retribuzione ridotta la contribuzione sulla retribuzione sarà effettuata in misura intera.

In via generale, ai fini della valutazione del superamento del periodo di comporta, sia esso fruito in un’unica soluzione oppure in maniera frazionata e fissato in giorni o mesi, deve tenersi conto anche dei giorni festivi o di sciopero che cadono nel periodo di malattia.

Devi quindi stare attento a non superare i 30 giorni di malattia.

**Il ricovero ospedaliero e la successiva convalescenza rientrano nel periodo di comporta**

***Scuola – un collaboratore scolastico assentatosi per ricovero ospedaliero e successiva convalescenza oltre che non dover essere assoggettato a ritenuta sull’assenza ma vorrei sapere : se ai fini del calcolo delle assenze nel triennio deve essere comunque***



***contabilizzato anche il ricovero e la convalescenza che contribuirebbe comunque al calcolo dei primi nove mesi. si escludono o si calcolano lo stesso nel triennio? grazie per l'attenzione .***

**Paolo Pizzo** – Gentile scuola,

le uniche assenze che si escludono dal triennio sono:

- Le assenze dovute ad infortunio sul lavoro certificate dall'INAIL;
- Le assenze dovute a gravi patologie che richiedono terapie salvavita: sono esclusi dal periodo di computo i giorni di ricovero ospedaliero, i day-hospital o Macroattività in regime ospedaliero, l'effettuazione delle terapie salvavita (inclusa la chemioterapia); i giorni di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie; i giorni di assenza per l'effettuazione delle periodiche visite specialistiche di controllo delle (certificate) gravi patologie ("accertamenti ambulatoriali").
- L'assenza dovuta a "malattia determinata da gravidanza" anche se l'interruzione di gravidanza avviene entro il 180<sup>o</sup> giorno di gestazione.
- I 30 gg. di congedo per cure per invalidi ex art. 7, D.Lgs. n. 119/2011.

Pertanto, non bisogna confondere la ritenuta Brunetta o la disposizione della visita fiscale con il computo dei giorni di malattia.

Nel caso di cui al quesito, quindi, i giorni di ricovero e di convalescenza sono da computare nel triennio (a meno che non sono riconducibili ad una eventuale grave patologia del dipendente).

#### **Trattenuta Brunetta e assenza su prognosi rilasciata da un Pronto Soccorso**

***Iride – sono una docente di scuola secondaria di secondo grado con contratto a tempo indeterminato e vorrei sapere se è corretta la detrazione economica in busta paga dei primi 10 gg di malattia per un certificato di 30 gg emesso dall'ospedale in seguito ad un accesso in pronto soccorso per una frattura di un arto. in attesa di una Vostra autorevole risposta porgo cordiali saluti e ringraziamenti.***

**Paolo Pizzo** – Gentilissima Iride,

non si procede alla trattenuta di cui al quesito per ricovero ospedaliero, in strutture pubbliche o private. Per “ricovero ospedaliero” si intende la degenza in ospedale per un periodo non inferiore alle 24 ore (comprensivo della notte).

Non si procede altresì nei casi di periodi di assenza per convalescenza che seguono senza soluzione di continuità un ricovero o un intervento effettuato in regime di day-hospital o Macroattività in regime ospedaliero indipendentemente dalla loro durata per i quali è sufficiente una certificazione rilasciata anche dal medico curante pubblico o privato (la certificazione medica dovrà far discendere espressamente la prognosi dall'intervento subito in ospedale)

Pertanto, se non rientri nei 2 casi sopra citati, la “semplice” assenza su prognosi rilasciata da un Pronto Soccorso/ospedale non è assimilabile al ricovero e pertanto sarà soggetta alle trattenute.

**La trattenuta fino a 10 giorni va effettuata anche sulla retribuzione delle ore eccedenti?**

**Roberta – sono una docente precaria con contratto da provveditorato fino al 30 Giugno. Mi sono assentata da scuola per 5 giorni e trovo nella busta paga di Maggio una detrazione di 112,61 euri (22,52 euro al giorno...) ben quattro volte in più rispetto alla normale detrazione. Alla domanda sul perchè di questa cifra, mi è stato risposto che le 6 ore aggiuntive alle 18 fanno sì che mi venga detratto di più. Mi sembra una cosa assurda. Puoi aiutarmi a capire se è davvero così? Grazie.**

**Paolo Pizzo –** Gentilissima Roberta,

a parere di chi scrive è stato commesso un errore.

Dal momento che la riduzione opera solo sulla retribuzione professionale docenti (RPD) (sul compenso individuale accessorio e l'indennità di direzione del Dsga), si ritiene che non può essere operata una decurtazione dello stipendio, considerando, peraltro, che ogni ora eccedente le 18 settimanali è compensata per l'intera durata dell'anno scolastico o della nomina su tale cattedra, compresa la tredicesima mensilità.

Ti invito quindi a farlo presente alla scuola ed eventualmente a contattare la Ragioneria.

### **Visita fiscale, fasce di controllo, obbligatorietà di disposizione della visita**

*Scuola – Vi chiedo cortesemente se si può disporre la visita fiscale nel caso di una dipendente che a seguito di un ricovero ospedaliero dal 11.03.2013 al 27.03.2013 (certificato di degenza dell'ospedale) è rimasta assente continuativamente a tutt'oggi sulla base di certificati medici continuativi, scaricati dal sito dell'INPS, dove non compare nessun riferimento connesso ad una eventuale convalescenza, ma si presentano come "continuazione " di ciascun periodo di assenza precedente. Ringraziando anticipatamente per la collaborazione si porgono distinti saluti.*

**Paolo Pizzo** – Gentile Scuola,

si premette che l'art. 55 septies del D. Lgs. n. 165/2001, quinto comma, come modificato dalla legge n. 111/2011 prevede che le pubbliche amministrazioni dispongono per il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo.

Il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative

Pertanto, l'obbligo da parte dell'Amministrazione di disporre visite fiscali fin dal primo giorno è riferito al solo caso di assenze che si verificano nelle giornate immediatamente precedenti o successive a quelle non lavorative (se il giorno di malattia o uno dei giorni di malattia cade subito prima o subito dopo la domenica o altra festività).

La "giornata non lavorativa", come da orientamento espresso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, deve essere individuata anche con riferimento all'articolazione del turno cui il dipendente è assegnato nonché alle giornate di permesso o ferie concesse.

Per tutti gli altri casi le visite fiscali sono ricondotte alla discrezionalità del Dirigente scolastico.

È dunque rimessa al Dirigente una maggior flessibilità, potendo tener in conto ai fini della decisione sia la condotta generale del dipendente (basandosi su elementi di carattere oggettivo), che la possibile copertura finanziaria dell'onere connesso all'effettuazione della visita fiscale.

L'art. 2 del D.M. n.206/2009 prescrive che sono esclusi dalla visita fiscale (dalle ore 9,00 alle ore 13,00 e dalle ore 15,00 alle ore 18,00) tutti i dipendenti nei confronti dei quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato.

Secondo tale assunto, quindi, la visita fiscale non può essere prevista per due volte per lo stesso evento morboso.

È dunque possibile una sola visita medica di controllo.

Ogni prolungamento della malattia può invece prevedere una successiva visita medica di controllo.

Sono esentati altresì i dipendenti in degenza in ospedale superiore alle 24 ore o con certificazione di ricovero domiciliare o in strutture sanitarie competenti o ancora in regime di day hospital o Macroattività in regime ospedaliero, o che si rechino al pronto soccorso, o che a seguito di un infortunio, o che a seguito di un ricovero ospedaliero, qualora il periodo di riposo o di convalescenza sia stato ordinato dall'ospedale stesso (e non, successivamente, dal medico curante: in questo caso non risulta nessun legame ufficiale con il periodo di ricovero o con il precedente infortunio).

Pertanto, richiamata la normativa in materia e fermo restando in via generale la non obbligatorietà della visita fiscale, non potete disporla solo se il certificato medico è rilasciato dall'ospedale.

Per ogni prolungamento della malattia potrà essere disposta la visita fiscale.

### **Numero di visite fiscali possibili**

***Daniele – a causa di un'ernia al disco che mi ha provocato una lombosciatalgia acuta ho preso 17 giorni di malattia. Oggi è venuto il medico fiscale che ha confermato il periodo di malattia. Dato che dovrei fare ozono e laserterapia posso uscire di casa negli orari della visita fiscale, avendola già ricevuta, o c'è la possibilità che mi venga inviata una seconda visita fiscale?***

**Paolo Pizzo –** Gentilissimo Daniele,

l'art. 2 del D.M. n.206/2009 prescrive che sono esclusi dalla visita fiscale tutti i dipendenti nei confronti dei quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato.

Secondo tale assunto, quindi, la visita fiscale non può essere prevista per due volte per lo stesso evento morboso.

Es. Se per una prognosi di 10 giorni il medico fiscale dovesse effettuare il controllo già il primo giorno, per i restanti 9 il dipendente potrebbe allontanarsi dal proprio domicilio senza più l'obbligo di reperibilità.

È dunque possibile una sola visita medica di controllo.

Ogni prolungamento della malattia può invece prevedere una successiva visita medica di controllo.

### **Visita fiscale e fasce di reperibilità. Sono inclusi i giorni festivi e le domeniche?**

**Docente – Buongiorno sono una supplente annuale senza mutua pagata, vorrei alcune informazioni sulla visita fiscale. Ho preso due giorni di mutua martedì e mercoledì; il giovedì e il venerdì la scuola era chiusa per il ponte del primo novembre. Vorrei sapere se il sabato e la domenica sono tenuta a stare a casa perché potrebbe arrivare la visita fiscale. Grazie.**

**Paolo Pizzo –** Gentilissima docente,

la risposta è no. Non devi rispettare le fasce di reperibilità.

Il D.M. n. 206/2009 ha determinato le seguenti fasce orarie di reperibilità per i pubblici dipendenti in caso di assenza per malattia:

dalle ore 9,00 alle ore 13,00 e dalle ore 15,00 alle ore 18,00.

Durante queste fasce orarie il lavoratore ha l'obbligo della reperibilità presso il suo domicilio (da comunicare all'Amministrazione). L'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi quando questi siano compresi nel periodo di malattia.

Nel caso di cui al quesito la malattia è terminata il mercoledì. Pertanto, i giorni festivi e la domenica non rientrano nel periodo di malattia.

### **Malattia e giorni di sospensione delle attività e festivi: decurtazione economica e visita fiscale**

**Antonella – un’assenza di malattia intercorrente un “ponte” (esempio dal 24, giornata lavorativa, al 28 aprile, giornata lavorativa) viene considerato tutto il periodo o solo i giorni lavorativi al fine delle decurtazione economica? Grazie.**

**Paolo Pizzo –** Gentilissima Antonella,

la decurtazione economica è legata al periodo di malattia richiesto. Pertanto, se la malattia verrà certificata dal 24 al 28 aprile, tale periodo verrà considerato a tutti gli effetti: periodo di comportamento di malattia, decurtazione economica, visita fiscale. Ricordiamo che quest’ultima può essere disposta anche nei giorni festivi se ricompresi nell’assenza.

### **Malattia e giorni di sospensione delle lezioni**

**Cristina – ho un po’ di confusione riguardo la malattia e i giorni festivi e di sospensione. Ho chiesto un giorno per motivi personali sabato, ho il giorno libero lunedì ma non sono rientrata martedì perché ho preso malattia fino a mercoledì. Giovedì le lezioni sono sospese per la festa dell’autonomia siciliana e venerdì avevo in precedenza domandato visita specialistica che in segreteria mi hanno detto di considerare ancora malattia. Quanti giorni mi devono essere considerati malattia? Mi possono mandare visita fiscale il giovedì? Devo fare il fax di ripresa di servizio? Grazie in anticipo.**

**Paolo Pizzo –** Gentilissima Cristina,

non ti potrà essere conteggiata come malattia la sospensione delle lezioni perché non coperta da certificazione medica e perché non trattasi di giornata festiva.

Pertanto, la malattia coprirà solo i giorni indicati dal certificato medico ad esclusione della sospensione delle lezioni.

Inoltre, la visita fiscale è possibile disporla solo all’interno del periodo di malattia ovvero quello indicato dalla certificazione presentata alla scuola.

### Assenza "ciclica", giorni festivi e altri chiarimenti

**Dirigente Scolastico – Nel caso di assenza di un dipendente di tipo ciclica, cioè che ha inizio con un periodo di congedo parentale e termina con la fruizione dello stesso congedo, intervallato da altra tipologia di assenza, senza però che si verifichi il rientro effettivo del docente, le giornate del sabato e della domenica come devono essere computate? Nell’Orientamento Interpretativo n. 60, del Comparto Scuola, l’ARAN, rispondendo ad analogo quesito, richiama l’art. 12, c.6, del CCNL 29/11/2007 (congedi parentali) e la Nota INPS n. 19772 del 18 ottobre 2011, sostenendo che di fronte ad un’assenza di tipo ciclica che ha inizio con un periodo di congedo parentale e termina con la fruizione dello stesso congedo, intervallato da altra tipologia di assenza, senza però che si verifichi il rientro effettivo del docente, i sabati e le domeniche rientrano nel calcolo in conto congedo parentale in forza del mancato rientro in servizio del dipendente. L’ARAN cita anche la Circolare del 3 febbraio 2012 del Dipartimento della Funzione Pubblica che però – ad avviso dello scrivente – presenta un’interpretazione quanto meno dubbia laddove afferma: “Tali giornate [sabato e domenica] non saranno conteggiate nel caso in cui la domanda di congedo sia stata presentata dal lunedì al venerdì, se il lunedì successivo si verifica la ripresa dell’attività lavorativa ovvero anche un’assenza per malattia del dipendente o del figlio.” Da ciò sembrerebbe che se un dipendente, usufruendo del diritto di congedo frazionato, si assenta dal lunedì al venerdì per congedo parentale e il lunedì successivo si assenta per malattia o per malattia del bambino sarebbe da considerare “in servizio” (ancorché, di fatto, assente) e, pertanto, il sabato e la domenica tra i due periodi di assenza non andrebbero conteggiati in conto congedo parentale. Tale interpretazione troverebbe conforto nella Nota 126690 del Ministero del Tesoro, Ragioneria Generale dello Stato, del 12 maggio 1998, che affermava: “Nel caso di due istituti diversi [nel nostro caso: congedo parentale e assenza per malattia] il sabato e la domenica sono da ritenere soltanto giornate non lavorative da non ricomprendere quindi nel calcolo della durata delle due fattispecie”. Qual è il Vostro parere? Grazie e un cordiale saluto.**

**Paolo Pizzo – Gentile Dirigente,**

la nota prot. 108127 del 15/6/1999 e n. 126427 del 16 gennaio 2009 della Ragioneria Generale dello Stato affermano che le giornate di sabato e domenica intercorrenti tra due periodi di assenza di malattia vengono anch’esse considerate assenze per malattia

(rientreranno nel periodo di comporto e saranno assoggettate alla decurtazione del trattamento economico accessorio).

La stessa nota del '99 afferma però che se l'assenza è continuativa ma si riferisce a 2 istituti giuridici diversi (es. malattia e poi congedo parentale o viceversa), l'uno fino al sabato (o fino al venerdì se la scuola adotta la c.d. "settimana corta") e l'altro dal lunedì, quindi con la domenica (e il sabato) di mezzo ma senza quindi l'effettiva presa di servizio del dipendente, la domenica (e il sabato) non è da comprendere nel periodo di assenza.

Nel caso però fossimo di fronte ad un'assenza "ciclica" che inizia con la fruizione del congedo parentale e termina con la fruizione dello stesso congedo, intervallato da altra tipologia di assenza, senza però che si verifichi il rientro effettivo del docente, le considerazioni sono diverse.

Il riferimento in questo caso è la circolare INPS n. 8 del 17 gennaio 2003, punto 5 lettera a in cui afferma che:

"...se la malattia è iniziata il lunedì immediatamente successivo al venerdì del congedo parentale, ed è terminata il venerdì immediatamente precedente il lunedì in cui è ripreso il congedo, le domeniche ed i sabati della settimana corta, cadenti subito prima e subito dopo la malattia, devono essere conteggiati come giorni di congedo parentale".

Sempre l'INPS, nel messaggio n. 28379 del 25.10.2006 riporta questi esempi:

- *1^ settimana: Dal Lunedì al Venerdì = congedo parentale*
- *2^ settimana: Dal Lunedì al Venerdì = ferie o malattia*
- *3 ^ settimana: Lunedì = ripresa dell'attività lavorativa*

*In questo caso, le giornate di Sabato e di Domenica comprese tra la prima e la seconda settimana e tra la seconda e la terza non devono essere conteggiati come congedo parentale.*

*Viceversa, allorché si susseguano, senza interruzione, un primo periodo di congedo parentale, un periodo di ferie o di malattia ed un ulteriore periodo di congedo*



*parentale, i giorni festivi ed i sabati (in caso di settimana corta), che si collocano immediatamente dopo il primo periodo di congedo ed immediatamente prima del successivo, devono essere conteggiati come giorni di congedo parentale (v. circ. n. 82/2001, par. 1, ultimo cpv.).*

*A chiarimento si riporta l'esempio che segue, riferito sempre all'ipotesi di settimana corta:*

- *1^ settimana: Dal Lunedì al Venerdì = congedo parentale*
- *2^ settimana: Dal Lunedì al Venerdì = ferie o malattia*
- *3^ settimana: Dal Lunedì al Venerdì = congedo parentale*

*In questo caso, le giornate di Sabato e di Domenica comprese tra la prima e la seconda settimana e tra la seconda e la terza devono essere conteggiate come congedo parentale.”*

Giova oltretutto ricordare che il Dipartimento delle Funzione Pubblica, con la circolare 3 febbraio 2012 in merito alla frazionabilità del congedo straordinario di cui all'art. 42, co.5 del D.L.vo 151/2001 modificato, si esprime così:

*“Il congedo è fruibile anche in modo frazionato (a giorni interi, ma non ad ore). Affinché non vengano computati nel periodo di congedo i giorni festivi, le domeniche e i sabati (nel caso di articolazione dell'orario su cinque giorni), è necessario che si verifichi l'effettiva ripresa del lavoro al termine del periodo di congedo richiesto. Tali giornate non saranno conteggiate nel caso in cui la domanda di congedo sia stata presentata dal lunedì al venerdì, se il lunedì successivo si verifica la ripresa dell'attività lavorativa ovvero anche un'assenza per malattia del dipendente o del figlio. Pertanto, due differenti frazioni di congedo straordinario intervallate da un periodo di ferie o altro tipo di congedo, debbono comprendere ai fini del calcolo del numero di giorni riconoscibili come congedo straordinario anche i giorni festivi e i sabati (per l'articolazione su cinque giorni) cadenti subito prima o subito dopo le ferie o altri congedi o permessi.”*

I principi espressi dall'INPS sono gli stessi espressi dalla Funzione Pubblica, e anche se ciò che prescrive quest'ultima è riferito al congedo straordinario deve a mio avviso essere applicato in via analogica anche al caso di congedo parentale o malattia

bambino, proprio per lo stesso principio espresso dall'art. 12 comma 6 del CCNL/2007 richiamato nel quesito.

Pertanto, nel caso di assenze "cicliche", il cambio della tipologia di assenza non comporta l'esclusione dei festivi dal computo delle assenze in quanto le assenze ad altro titolo ricadono all'interno di due differenti frazioni di congedo parentale senza nessuna ripresa del servizio.

Si fa presente, invece, che quando l'assenza è esclusivamente a cavallo di due settimane ma riferita a due diverse tipologie di congedo (es. congedo parentale fino al sabato e malattia bambino dal lunedì ma con successivo rientro in servizio), la domenica non può essere computata nell'assenza.

Giova in questo caso ricordare (per rimanere nell'esempio del quesito) che dal momento che il dipendente non incorre nella stessa tipologia di assenza a partire dal lunedì successivo, come scuola avrei anche il problema "a quale tipologia di assenza devo imputare la domenica?"

Mi spiego meglio: se il docente si assenta fino a sabato per congedo parentale e poi per malattia bambino dal lunedì, con successivo rientro in servizio, la domenica la imputo a malattia bambino o a congedo parentale?

Non bisogna infatti dimenticare che sono due istituti giuridici diversi tra l'altro nettamente distinti dallo stesso T.U. sulla maternità.

Il problema si pone meno nell'esempio citato dall'INPS per assenza "ciclica", ovvero quando il dipendente fruisce del congedo parentale una prima settimana riprendendolo nuovamente senza essere mai rientrato in servizio.

Per i motivi sopra esposti e per le note e gli orientamenti richiamati anche nel quesito, il parere è che quando si tratta di due periodi di assenza riconducibili a due tipologie diverse di congedo, la domenica non può essere ricompresa nell'assenza.

**Come considerare il dipendente che terminato l'orario di lavoro si reca dal proprio medico curante e si fa rilasciare un certificato medico con decorrenza lo stesso giorno?**

*Ezio – Ho lavorato 5 ore la mattina, poi al pomeriggio mi sono fatto male con un punto di sutura al P.S., il referto era datato quel giorno, così come quello del mio medico curante e quello della visita fiscale, ho chiesto permesso per malattia dal giorno dopo, ma mi è stato concesso dal giorno in cui mi sono fatto male, come se non avessi lavorato, motivando il tutto con una sentenza della Cassazione. Ho chiesto di recuperare quelle cinque ore con permessi, ma mi è stato negato, E' corretto il tutto ed ho lavorato gratis? Ringraziando anticipatamente si porgono distinti saluti.*

**Paolo Pizzo** – Gentilissimo Ezio,

concordo con te in pieno.

In questo caso non è possibile considerarti in malattia per quel giorno in quanto avevi già terminato gli obblighi di lavoro nei confronti dell'Amministrazione. Pertanto, la data di emissione del certificato e la prognosi avranno decorrenza lo stesso giorno, ma per la scuola l'assenza per malattia, in riferimento quindi alla trattenuta Brunetta e alla visita fiscale, non può che considerarsi dal giorno effettivo di assenza dal servizio.

Aggiungo inoltre che se l'orario lavorativo per quel giorno era concluso non devi neanche chiedere il recupero perché la prestazione lavorativa l'avevi già effettuata. Quindi non hai nessun obbligo di recupero.

La scuola quindi ha sbagliato e ti invito a rivolgerti ad un sindacato per rivendicare il diritto di considerare la giornata in cui hai lavorato al di fuori del computo della malattia.

**Assenze per malattia imputate a cure termali**

*Scuola – se un dipendente necessita di cure termali nell'immediato, è corretto imputare tale assenza alla fattispecie della malattia? Esiste un limite massimo di giorni da fruire? Grazie e cordiali saluti.*

**Paolo Pizzo** – Gentile scuola,

Il congedo straordinario retribuito per “cure termali” non esiste più.

L’art. 22 comma 25 della legge 724/1994 ha così disposto: “Il comma 42 dell’art. 3 della legge 24/12/1993, n°537, è sostituito dal seguente: Salvo quanto previsto dal secondo comma dell’art. 37 del testo unico approvato con DPR 3/57, sono abrogate tutte le disposizioni, anche speciali, che prevedono la possibilità per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all’art. 1 comma 2 del decreto legislativo n°29/93 [oggi trasfuso nel D.Lgs. 30/03/2001, n. 165], e successive modificazioni ed integrazioni, di essere collocati in congedo straordinario, oppure in aspettativa per infermità per attendere alle cure termali elioterapiche, climatiche e psammoterapiche”.

Il comma 3 dell’art.13 della legge 638/1983 aveva comunque disposto:

“per i lavoratori dipendenti pubblici e privati le prestazioni idrotermali possono essere concesse, fuori dai congedi ordinari e dalle ferie annuali, esclusivamente per effettive esigenze terapeutiche o riabilitative connesse a stati patologici in atto, su motivata prescrizione di un medico specialista delle unità sanitarie locali, ovvero limitatamente ai lavoratori avviati alle cure dall’INPS o dall’ INAIL, su motivata prescrizione dei predetti istituti”.

Pertanto, le cosiddette “cure termali” possono avvenire solo durante un periodo di ferie.

Eccezionalmente, però, tali cure si possono imputare all’assenza per malattia per effettive esigenze terapeutiche o riabilitative connesse a stati patologici in atto certificati. Le assenze rientreranno nel periodo di comporta e pertanto il riferimento è l’art. 17 commi 1 e 2 del CCNL/2007.

### **Malattia insorta all'estero: che fare?**

***Carla – Se ci si ammala all'estero, per esempio in Germania, dove io ho una casa, come giustifico la mia assenza in Italia? E' sufficiente rivolgersi al medico personale in Italia che invia il certificato specificando il domicilio all'estero?***

**Paolo Pizzo** – Gentilissima Carla,

nel caso di malattia insorta all'estero il certificato medico è valido se si tratta di Paesi appartenenti all'Unione Europea. Qualora la malattia sia intervenuta in Paesi non facenti parte della Comunità Europea, ovvero in Paesi che non hanno stipulato con l'Italia convenzioni e accordi specifici che regolano la materia, la certificazione sanitaria deve essere legalizzata e tradotta in lingua italiana dalla locale rappresentanza diplomatica o consolare italiana operante nel territorio estero.

Anche il dipendente che si ammala e si trova sul territorio estero deve provvedere a comunicare la malattia all'Ufficio di appartenenza, ad inviare copia della certificazione e a comunicare il temporaneo indirizzo.

La Corte di Cassazione con sentenza in data 9/10/1998 ha affermato che rientra nel dovere di diligenza del dipendente che si ammala all'estero, accertarsi (anche mediante una semplice telefonata) che effettivamente il datore di lavoro sia venuto a conoscenza dello stato malattia e dell'indirizzo dove effettuare la visita fiscale. Ha affermato altresì che è ammissibile che il domicilio del dipendente coincida non già con una abitazione, ma con un albergo. Il tal caso il dipendente ha l'onere di comunicare con precisione l'indirizzo in cui far effettuare l'eventuale visita di controllo.

Nel Messaggio n. 28978/2007 l'INPS afferma che "Per quanto attiene la certificazione medica da esibire all'INPS in caso di incapacità temporanea al lavoro, i cittadini comunitari non hanno l'onere di farla pervenire in lingua italiana, ma possono presentarla, sempre nei termini dovuti, in lingua originaria, non essendo esigibile dagli stessi la traduzione della certificazione legittimamente ottenuta nei rispettivi Paesi.

Conseguentemente, l'onere di traduzione grava in capo alle Sedi dell'Istituto stesso, che, considerata la necessità di comprendere il significato del certificato, onde procedere alle valutazioni di merito in ordine all'indennizzabilità del periodo sotteso, provvederanno a che i certificati, qualora pervengano ai Centri Medico Legali in lingua originale, vengano inviati per la traduzione ai competenti Uffici individuati presso ogni Regione, seguendo l'iter procedurale previsto dal Msg. 003988 del 12/02/2007 a cura della Struttura Studio e Ricerca per lo sviluppo attività Convenzioni Internazionali e con relative spese di traduzione gravanti sul Capitolo di Bilancio n. 8U110403001."

### **Malore durante l'orario di servizio: recenti orientamenti applicativi**

**Assistente Amministrativa – Come vanno considerate le ore lavorate di una coll. scolastica se a causa di malore (intervento del 118) viene rilasciato un certificato medico nella stessa giornata lavorativa. Le ore fatte vengono considerate come straordinario?**

**Paolo Pizzo** – Gentilissima Assistente,

non essendo previsto per il Comparto Scuola il caso di cui al quesito abbiamo in più occasioni effettuato un'analogia con ciò che è disciplinato per il Comparto Ministeri.

In un apposito quesito posto per il Comparto Ministeri l'ARAN affronta così la questione:

**Come va considerata l'assenza di un dipendente che durante l'orario di servizio sia colpito da un malessere e quindi costretto a lasciare la sede di lavoro?**

“Sulla problematica oggetto del quesito è intervenuto il CCNL integrativo del 16 maggio 2001, il quale, all'art.6, il comma 7 quinquies, ha introdotto specifiche disposizioni che regolano il caso di malattia insorta durante l'orario di lavoro, a seguito della quale il dipendente sia costretto a lasciare la sede di lavoro.

Al riguardo le ipotesi previste sono due.

a) La giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa. In tale evenienza, il dipendente, ai fini del completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il dirigente, anche ai sensi dell'art. 20 del CCNL del 16.5.95.

b) Se, invece, il certificato medico coincide con la giornata della parziale prestazione lavorativa, la stessa sarà considerata assenza per malattia e il dipendente potrà invece utilizzare successivamente le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità.”

Applicando tale art. alla Scuola la nostra linea interpretativa è stata:

- Se la certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa, la giornata non sarà considerata assenza per malattia. Il dipendente, ai fini del completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il DSGA (se ATA) o con il Dirigente (se docente).
- Se il certificato medico coincide con la giornata della parziale prestazione lavorativa, la stessa sarà considerata assenza per malattia e il dipendente potrà utilizzare le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità, concordandone i tempi e le modalità con il DSGA (se ATA). Il docente concorderà tale recupero con il Dirigente (le modalità potrebbero essere anche oggetto di contrattazione d'istituto).

Senonché in un quesito questa volta specifico per il Comparto Scuola la stessa ARAN afferma:

**Come vanno considerate le ore lavorate se viene successivamente rilasciato un certificato medico nella stessa giornata lavorativa per sopravvenuto malore?**

In caso di uscita anticipata dal lavoro a seguito di un problema di salute come deve essere considerato il servizio prestato nella stessa giornata?

“Questa Agenzia ritiene utile chiarire che la problematica oggetto del quesito non è disciplinata dal CCNL del comparto scuola e al riguardo si può solo far riferimento alla giurisprudenza che distingue due ipotesi :

- a) certificato medico rilasciato al termine di una giornata lavorativa: la prognosi comprende anche il giorno del rilascio, nonostante risulti lavorato (Cassazione, 6.2.1988 n.1290); non si ritiene che abbia alcun rilievo, a tal fine, la circostanza che il giorno risulti lavorato per intero o solo in parte;
- b) La giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa.

Pertanto, non è ipotizzabile, in mancanza di una esplicita ed espressa scelta contrattuale in tal senso, la soluzione di riconoscere al dipendente un riposo compensativo di entità pari a quella della prestazione lavorativa resa nella giornata in cui è insorta la malattia; questa, infatti, si traduce nel riconoscimento di un beneficio

aggiuntivo al dipendente che, per quella giornata, non solo si vede riconosciuto il trattamento economico di malattia (che riguarda l'intera giornata), ma può beneficiare anche di un riposo ulteriore (con oneri indiretti aggiuntivi per l'amministrazione)."

In poche parole l'ARAN afferma che dal momento che il CCNL Scuola non prevede il caso specifico (come invece fa quello Ministeri) non è possibile riconoscere un riposo compensativo per le ore parzialmente lavorate nel caso il dipendente presenti un certificato medico che copre l'intera giornata.

Quindi, a parere dell'ARAN (parere che questa volta non condividiamo), a parità di presentazione di certificazione medica che copre l'intera giornata, il malore accusato durante l'orario di servizio del personale della Scuola ha "minor peso" rispetto a quello che accusa un dipendente di altro Ministero creando così per lo stesso evento una disparità di trattamento.

Inoltre, non si capisce bene cosa si voglia dire con " *..si traduce nel riconoscimento di un beneficio aggiuntivo al dipendente che, per quella giornata, non solo si vede riconosciuto il trattamento economico di malattia (che riguarda l'intera giornata)...*", dal momento che la giornata di assenza non solo viene computata nel periodo di compimento della malattia ma sarà sottoposta anche alla trattenuta Brunetta.

Mentre le ore di lavoro prestate non vengono più "recuperate".

### **Malattia e part time: calcolo del periodo di compimento**

**Scuola – Insegnante di scuola primaria a T.I. in part-time verticale (giorni lavorativi lunedì-martedì-venerdì), è tutt'ora assente per salute in convalida conseguente ad intervento chirurgico senza aver mai ripreso servizio. Le domande sono queste: 1) la docente presenta certificato medico di 30 giorni prestando servizio 3 giorni su 5 ogni settimana: il calcolo delle assenze sarà sui 3/5, escludendo sabato, domenica e giorni festivi? 2) Il periodo massimo di conservazione del posto è: come per i docenti a tempo pieno, cioè: 9 mesi retribuiti per intero, 3 mesi al 90%, 6 mesi al 50% + 18 mesi senza retribuzione o va riproporzionato? Se sì in quale misura (metà, 3/5 ....)?**

**Paolo Pizzo** – Gentile Scuola,

notiamo con molto disappunto che a differenza di altri comparti il CCNL della Scuola è deficitario nella parte relativa alle assenze per chi è in regime di part time verticale.



Pertanto, molto spesso (e io lo faccio quasi sempre), per poter rispondere a questi come il Vostro è necessario rifarsi agli Orientamenti ARAN per altri Comparti oppure proprio agli artt. di altri Contratti Collettivi di altri Comparti come quello degli Enti Locali o Ministeri. Quindi è bene precisare che possono essere solo “orientamenti” o pareri che mettono comunque sempre più in evidenza come alle scuole serve sapere alcune cose per poter operare al meglio, e come il Contratto Scuola in questo senso non aiuti e deve essere rivisto in questa parte che risulta totalmente assente.

Per il primo quesito abbiamo un Orientamento ARAN recentissimo proprio per il Comparto Scuola:

“Come deve essere effettuato il computo dei giorni di assenza per malattia nel caso di regime di part time verticale?

“Si fa presente che occorre andare a considerare se l’assenza sia giustificata da un unico certificato medico o da più certificati medici rilasciati solo per i giorni per i quali il dipendente in part-time è tenuto a svolgere la prestazione lavorativa, senza ricomprendere le giornate intermedie non lavorate, solo in quest’ultimo caso si ritiene che essi vadano considerati separatamente, in quanto attestanti eventi morbosi distinti”.

Per il secondo quesito sempre l’ARAN indica come operare:

- 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 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;
- Effettuare il conteggio dei giorni di assenza 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;

Fatto questo la scuola 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.

Questo un esempio invece del Contratto Autonomie Locali:

Per conoscere il periodo di comporta si effettua la seguente operazione:

Es. 15 ottobre 2000: primo giorno di un episodio morboso della durata di 10 giorni.

14.10.97 – 14.10.00 : triennio di riferimento.

Si supponga che il dipendente interessato abbia svolto attività lavorativa a tempo pieno fino al 31.12.98 ed a tempo parziale dal 1.1.99 con una prestazione di 3 giorni su una settimana lavorativa di 5.

Per individuare il periodo di comporta occorrerà sommare i due periodi di comporta maturati a tempo pieno ed a tempo parziale:

- gg. lavorativi a tempo pieno (dal 14.10.97 al 31.12.98): 437 (14 mesi e 17 giorni, considerando il mese 30 gg. lav.);
- gg. lavorativi a tempo parziale (dall'1.1.98 al 14.10.00): 384 (21 mesi e 6 giorni, considerando il mese di 18 gg. lav.).

Poi occorrerà effettuare le seguenti proporzioni:

a)  $1080 \text{ (gg. lav. triennio)} : 437 = 540 \text{ (comporto tempo pieno triennio)} : X$   
(comporto tempo pieno nel periodo)

$X = 217$

b)  $648 \text{ (gg. lav. part time triennio)} : 384 = 324 \text{ (comporto tempo parziale nel triennio)}$

$X = 192$

Sommando i due periodi di comporto si ottiene 409, che costituisce il periodo di comporto (vale a dire l'assenza massima per malattia nel triennio) dell'esempio su riportato.

A questo punto si pone il problema di come retribuire le assenze per malattia che insorgono in questo periodo.

Sempre con riferimento all'esempio di cui sopra, si supponga che il dipendente abbia accumulato 190 giorni di assenza per malattia dal 14.10.97 al 14.10.00 (ultimo giorno precedente l'inizio dell'episodio morboso in considerazione). Si consideri, in via preliminare, che il sistema contrattuale di retribuzione delle assenze per malattie nel triennio, relativamente al periodo di comporto (che, relativamente a rapporto di lavoro a tempo pieno, è di 18 mesi o 1080 giorni), è attualmente il seguente:

- il 50% (1/2): interamente retribuite;
- 1/6: retribuite al 90%
- 1/3: retribuite al 50%

Applicando tali proporzioni al nostro esempio, sui 409 giorni di comporto (n. massimo di giorni di assenza per malattia) individuati al 14.10.00, relativamente ad un triennio lavorativo a tempo misto (pieno e parziale), si avrà il seguente schema contabile:

- da 1 a 205 giorni di assenza (il 50% di 409): interamente retribuiti;
- da 206 a 273 (68gg., ossia 1/6 di 409): retribuzione al 90%
- da 274 a 409 (136gg., ossia 1/3 di 409): retribuzione al 50%

nell'esempio prospettato, i giorni di assenza dal 15 al 24 ottobre 2000 (10 gg. di assenza) sono pertanto interamente retribuiti, avendo ipotizzato un precedente accumulo di 190 giorni di assenza, rientranti nella prima fascia.

Non so se è tutto chiaro, ma è quello che abbiamo a disposizione...

## MOBILITÀ (TRASFERIMENTI A DOMANDA) DOCENTI DI RUOLO

### Trasferimento interprovinciale e invalidità del genitore: nessun beneficio

*Angela – sono una docente neoimmessa in ruolo, scuola primaria nella provincia di Milano. ho saputo che, avendo un genitore invalido al 100%; potrei fare domanda di trasferimento prima dei tre anni anche se senza precedenza. Il mio dubbio però è un altro e nessun sindacato a cui mi sono rivolta mi ha dato una risposta certa. Siccome nella provincia in cui risediamo io e mio padre non ci sono posti , potrei fare domanda in una provincia vicina ma con più possibilità visto che parteciperei senza alcuna precedenza?*

**Paolo Pizzo** – Gentilissima Angela,

non so chi ti ha informato ma l'invalidità del genitore non dà diritto a nessun beneficio.

Giova ricordare che l'invalidità è altra cosa rispetto alla disabilità, e che sono quest'ultima, in situazione di gravità (art. 3 comma 3), dà diritti a dei benefici anche per i familiari che assistono il disabile.

Ciò è chiaramente indicato nel CCNI mobilità (regole valide fino allo scorso trasferimento) il quale dispone:

“può produrre domanda di trasferimento per l'a.s. 2014/15 in ambito interprovinciale il personale docente assunto con decorrenza giuridica 1/9/2011 o precedente.

E' escluso dall'applicazione della suddetta norma il personale docente ed educativo di cui all'art. 7, comma 1, punti I), III) e V) del presente contratto, ivi compreso il figlio che assiste il genitore con grave disabilità, pur non usufruendo, ai sensi dell' art. 7 punto V) del presente contratto, della precedenza nelle operazioni di mobilità interprovinciale”.

Punto V: “assistenza al coniuge, ed al figlio con disabilità; assistenza da parte del figlio referente unico al genitore con disabilità; assistenza da parte di chi esercita la tutela legale”

Precisazione: “per le persone disabili assistite (art. 33, comma 5 e 7): nelle certificazioni deve risultare la situazione di gravità della disabilità e la necessità di una

assistenza, globale e permanente, così come previsto dall'art. 3, comma 3, della legge n. 104/92 ovvero tenendo conto di quanto disposto dall'art. 38, comma 5 della legge 23 dicembre 1998, n. 448 (*i grandi invalidi di guerra*)”.

### **Quanto tempo dall'immissione in ruolo per chiedere passaggio di ruolo o trasferimento?**

**Giusy** – *sono stata immessa in ruolo l'anno scorso sulla A043 a Milano ed ho superato anche l'anno di prova. Se volessi chiedere il passaggio di ruolo sulla A051 quanto tempo devo aspettare? E se invece volessi solo cambiare scuola, rimanendo sempre a Milano? La scuola dove sono ora era tra le 15 scelte nella domanda di mobilità, ma non mi ci trovo bene. In attesa di lumi, saluto cordialmente.*

**Paolo Pizzo** – Gentilissima Giusy, una volta superato l'anno di prova si può richiedere il passaggio di ruolo purché si possieda l'abilitazione per il ruolo richiesto. Pertanto, dando per scontato che tu abbia l'abilitazione per l'A051, avendo ottenuto la sede definitiva nell'a.s. 2014/15 potrai richiedere il passaggio di ruolo a febb/marzo prossimi per l'a.s. 2015/16. Il trasferimento invece non è vincolato al superamento dell'anno di prova. In ogni caso potrai chiedere quest'ultimo, al pari del passaggio di ruolo, già da quest'anno per il prossimo, sempre all'interno della provincia in cui sei stata immessa in ruolo.

### **Docente neo immesso e passaggio di ruolo**

**Dario** – *volevo chiedere un'informazione: sono nel periodo di prova scuola dell'infanzia (ho vinto il concorso 2012) da settembre 2014, volevo chiedere se a febbraio, quando usciranno le domande per il passaggio di cattedra (ordine e grado superiore), potrò presentare richiesta di passaggio su scuola primaria (ho l'abilitazione) con riserva ( visto che i 180 giorni dell'anno di prova a febbraio saranno completati)? Grazie.*

**Paolo Pizzo** – Gentilissimo Dario,

la risposta è negativa.

Ai sensi dell'art 3 del CCNI mobilità il passaggio di cattedra o di ruolo è consentito ai docenti con contratto a tempo indeterminato CHE, AL MOMENTO DELLA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA, ABBIANO SUPERATO IL PERIODO DI PROVA.

Il docente neo immesso in ruolo l' 1/9/2014 non può, all'atto della domanda di mobilità (febb/marzo 2015), avere superato il periodo di prova e di conseguenza ottenere il passaggio di ruolo.

Giova infatti ricordare che in virtù di quanto dispongono gli artt. 437 e 438 del Dlgs 297/94 l'anno di prova è di UN ANNO SCOLASTICO e pertanto termina il 31/8.

Il passaggio di ruolo può essere richiesto solo l'anno successivo (nel tuo caso il 2015/16 per l'a.s. 2016/17).

Non esistono passaggi di cattedra o di ruolo con "riserva".

### **Art. 21 e precedenza nei trasferimenti**

***Lorenzo -assistente tecnico soprannumerario con art 21 della legge 104 ha precedenza nella scelta della scuola rispetto ad altri. Grazie.***

**Paolo Pizzo** – Gentilissimo Lorenzo,

Il punto III dell'art.7 del CCNI 2014 dispone che nel contesto delle procedure dei trasferimenti, e nell'ambito di ciascuna delle tre fasi, viene riconosciuta la precedenza ai disabili di cui all'art. 21, della legge n. 104/92, richiamato dall'art. 601 del D.L.vo n. 297/94, con un grado di invalidità superiore ai due terzi o con minorazioni iscritte alle categorie prima, seconda e terza della tabella "A" annessa alla legge 10 agosto 1950, n. 648.

Si precisa però che tale personale, fermo restando il diritto a fruire della precedenza se partecipa ai movimenti nella prima fase, nella seconda e terza fase, può usufruire di tale precedenza nell'ambito e per la provincia in cui è ubicato il comune di residenza, a condizione che abbia espresso come prima preferenza il predetto comune di residenza oppure una o più istituzioni scolastiche comprese in esso.

### **Passaggio di ruolo da sostegno a sostegno e vincolo quinquennale**

***Elena – Gentili esperti di Orizzonte Scuola, mia cugina titolare di ruolo su posto di Sostegno (secondaria di 2 grado). Avendo la specializzazione di Sostegno anche per la secondaria di 1 grado, sarebbe interessata a chiedere un passaggio di ruolo sul Sostegno relativo alla secondaria di grado. In riferimento al vincolo quinquennale su***

***Sostegno, lei svolto due anni di ruolo sul Sostegno. In teoria le mancherebbero 3 anni per soddisfare il vincolo quinquennale. 1) Domanda: in virtù del vincolo quinquennale, se lei ottenesse questo passaggio di ruolo, le basterebbero solo 3 anni di permanenza sul Sostegno prima di chiedere un passaggio di ruolo su posti di tipo comune / su classi di concorso oppure, al contrario, il passaggio da Sostegno 2 grado a Sostegno 1 grado (o viceversa) azzerava il conteggio facendo quindi ripartire, da capo, il vincolo quinquennale di permanenza su Sostegno? 2) Precisazione: il vincolo quinquennale di permanenza su Sostegno vale anche per un docente di ruolo titolare su posto comune / su CdC che, in possesso della specifica Specializzazione di Sostegno, chiede il passaggio (di cattedra o di ruolo) da posto comune a Sostegno?***

**Paolo Pizzo** – Gentilissima Elena,

l'art. 26/7 del CCNI mobilità è chiaro sulla questione affermando che i docenti titolari su posto di sostegno, pur se soggetti al vincolo quinquennale, possono partecipare alle operazioni di mobilità per passaggio di ruolo su posti di sostegno di ordine e grado diversi. I DOCENTI CHE OTTENGONO IL PASSAGGIO DI RUOLO SU POSTI DI SOSTEGNO HANNO L'OBBLIGO DI PERMANERVI PER UN QUINQUENNIO. Ovviamente, i docenti di sostegno che non abbiano terminato il quinquennio di permanenza non possono chiedere di partecipare ai passaggi di ruolo su posti di tipo comune e su classi di concorso, fino al compimento del quinquennio.

Pertanto, tua cugina potrà, avendone titolo, chiedere il passaggio di ruolo sul sostegno anche se non ha terminato il quinquennio con la consapevolezza che tale quinquennio ricomincerà nel nuovo ruolo.

In via generale si precisa che il trasferimento ai posti di tipo speciale, ad indirizzo didattico differenziato e di sostegno comporta la permanenza per almeno un quinquennio a far data dalla decorrenza del trasferimento su tali tipologie di posti. Tale obbligo non si applica nei confronti dei docenti trasferiti a domanda condizionata in quanto soprannumerari da posto comune o cattedra a posto di sostegno o DOS nella scuola secondaria di secondo grado.

Pertanto tale personale conserva titolo alle precedenze di cui all'art. 7 punti II) e IV) del presente contratto. Per i docenti provenienti dai ruoli delle scuole speciali il servizio prestato nelle predette scuole è considerato utile ai fini del compimento del quinquennio su posto di sostegno, e viceversa.

**Precedenza per chi, affetto da grave patologia, ha bisogno di cure continuative**

**Marco – ho prodotto domanda di trasferimento interprovinciale barrando la casella di precedenza in quanto (dal mio punto di vista) bisognoso di cure a carattere continuativo. Ho la legge 104 con invalidità del 46% ma, oltre che asmatico, sono anche diabetico insulino-trattato. Ogni mese circa mi reco al centro diabetologico per confermare la terapia. Secondo lei mi spetta tale precedenza? Grazie mille.**

**Paolo Pizzo –** Gentilissimo Marco,

il Punto III/2 dell'art. 7.1 del CCNI dispone che spetta la precedenza per il personale (non necessariamente disabile) che ha bisogno per gravi patologie di particolari cure a carattere continuativo (ad esempio chemioterapia); detto personale ha diritto alla precedenza per tutte le preferenze espresse nella domanda, a condizione che la prima di tali preferenze sia relativa al comune in cui esista un centro di cura specializzato. Tale precedenza opera nella prima fase esclusivamente tra distretti diversi dello stesso comune.

E che per beneficiare delle precedenze di cui sopra gli interessati dovranno produrre apposita certificazione così come dettagliato nel successivo Art. 9 – Documentazione e Certificazioni:

“per le persone bisognose di cure continuative per grave patologia: nelle certificazioni deve necessariamente risultare l'assiduità della terapia e l'istituto nel quale viene effettuata la terapia stessa. Le certificazioni devono essere rilasciate dalle competenti A.S.L..”

Pertanto, se hai prodotto una certificazione da cui risulta che sei affetto da grave patologia con la terapia da effettuare e l'istituto di cura allora avrai diritto alla precedenza. Le certificazioni, come da art. 9, devono essere rilasciate dall'ASL.

Inoltre, dovrai aver espresso come prima preferenza il comune in cui è presente l'istituto di cura.



### **La valutazione del servizio pre ruolo svolto su sostegno**

*Salvatore – sono un insegnante di sostegno della primaria, ho conseguito il titolo nell' anno scolastico 2006, ma ho insegnato su sostegno anche negli anni precedenti. Il mio quesito è questo: il servizio su sostegno antecedente l'acquisizione del titolo verrà valutato 6 punti o 3 punti? (è tutto servizio pre-ruolo poiché sono nell'anno di prova) Grazie per la sua cortese attenzione rimango in attesa di un suo riscontro e La saluto cordialmente.*

**Paolo Pizzo** – Gentilissimo Salvatore,

il servizio pre ruolo prestato col titolo di sostegno ti verrà valutato 2 volte, mentre quello prestato senza titolo di sostegno sarà valutato 1 volta.

Pertanto, ti saranno assegnati 6 pp. per ogni anno di pre ruolo prestato col titolo di sostegno e 3 pp. per ogni anno di pre ruolo prestato senza titolo.

### **Da posto di sostegno a posto comune è un trasferimento e non un passaggio di ruolo**

*Rita – sono stata immessa in ruolo su posto di sostegno scuola primaria il 1/09/2009. Posso fare il passaggio sul posto comune o sono ancora nel quinquennio? Ho provato ad accedere ad istanze on line e l'unica opzione che mi è concessa è quella di compilare la domanda di trasferimento. Non dovrei, invece, compilare quella del passaggio di ruolo?*

**Paolo Pizzo** – Gentilissima Rita,

puoi produrre domanda di trasferimento su posto comune perché questo in corso (che in questo caso si conta) è il tuo ultimo anno del quinquennio.

Stai però sbagliando pensando che sia un passaggio di ruolo quando invece è un semplice trasferimento.

Pertanto, entra nel riquadro della scuola primaria, clicca su trasferimento e nella domanda che compilerai online indicherai come scelta di posti quelli comuni e non del sostegno.

Per completezza: al punto 40 della domanda (L'insegnante è ancora nel quinquennio?) indicherai NO e poi indicherai al punto 43 solo "Posto comune e/o lingua".

### **Il passaggio di ruolo può essere richiesto per un solo grado di scuola**

**Salvatore** – *Buongiorno, sono una insegnante di ruolo di scuola primaria. Questa estate ho ottenuto l'abilitazione alla classe di concorso A246 (Francese) attraverso il TFA presso l'università LUSPIO di Roma. Ora vorrei chiedere il Passaggio di Ruolo. Chiedo se per avere maggiori possibilità posso presentare domanda sia per la secondaria di I grado che per la secondaria di II grado ed eventualmente nel caso fosse possibile se si deve indicare un ordine di preferenze. Grazie per l'aiuto.*

**Paolo Pizzo** – Gentilissimo Salvatore,

ai sensi dell'art. 3 del CCNI 2014/15 il passaggio di ruolo può essere richiesto per un solo grado di scuola (dell'infanzia, primaria, scuola secondaria di 1° grado, scuola secondaria di 2° grado) e per una sola provincia; il passaggio di ruolo per la scuola secondaria di 2° grado può essere richiesto anche per più province. Nell'ambito del singolo ruolo, il passaggio può essere richiesto per più classi di concorso appartenenti allo stesso grado di scuola.

### **L'anno in corso non è valutabile nell'anzianità di servizio**

**Barbara** – *sono una docente neo immessa in ruolo da concorso 2012 in provincia di Bergamo, dec. giuridica 01/09/2013 ed economica 01/09/2014 sulla classe A050; sto ricoprendo un incarico al 31/08 sulla medesima classe di concorso, questa volta in provincia di Milano, sul quale però non sto svolgendo servizio perché ho usufruito prima della maternità fino al 16 novembre scorso, poi del congedo parentale, ancora in corso. Vorrei porre la seguente domanda: 1) posso dichiarare il corrente anno scolastico? Se sì, in quale delle tabelle del modello D? Sono in difficoltà, grazie per la risposta che vorrete darmi.*

**Paolo Pizzo** – Gentilissima Barbara,

l'anno in corso non può essere valutato nell'anzianità di servizio. Pertanto, non potrai aggiungerlo nel modello D, e nella domanda online inserirai solo i tuoi eventuali anni di pre ruolo.

Il 2013/14 lo aggiungerai invece il prossimo anno come anno di ruolo giuridico coperto da effettivo servizio.

Giova infatti ricordare che ti sarà valutato per intero (6 pp.) a nulla rilevando che hai fruito del periodo di maternità e di congedo parentale (quest'ultimo infatti, retribuito o non retribuito, è valido a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio).

### **Da posto di sostegno a posto comune. Calcolo degli anni di servizio**

**Mary – Sono un insegnante di ruolo della scuola media dal 01/09/2006 come sostegno poi nel 2011/2012 sono passata come insegnante di arte. Ho cinque anni di preruolo dal 2001-2002 al 2005-2006. I primi 3 anni di preruolo senza titolo di sostegno ; i 2 anni successivi con il titolo. Come devo calcolare il raddoppio? Grazie.**

**Paolo Pizzo –** Gentilissima Mary,

dal momento che hai ottenuto trasferimento da posto di sostegno a posto comune tutti gli anni svolti su sostegno (anche se col titolo di specializzazione) non andranno raddoppiati.

Pertanto, agli anni di ruolo andranno calcolati 6 pp. per ogni anno (compresi quelli dal 2006 al 2011) senza raddoppio ; per gli anni di pre ruolo stessa cosa: 3 pp. per ogni senza raddoppio. Questi ultimi, nella graduatoria interna di istituto, valgono 16 pp. (4×3 12 i primi tre; 2×2 4 gli altri due).

### **Immissione in ruolo su sostegno: anzianità giuridica coperta da supplenza ma non sul sostegno. Chiarimenti.**

**Giovanni – Nella domanda di mobilità si parla di raddoppio di punteggio nel caso in cui si è svolto servizio sul sostegno, bene la mia domanda è questa: Sono stato immesso in ruolo con retrodatazione giuridica nella ADOO il 1 settembre 2010 ed economica 1 settembre 2013 nei 2 anni di servizio (2010/11 e 2011/12) prima della nomina in ruolo, ho lavorato per tutti e 2 gli anni su una supplenza di Ed. Fisica A030. Questo servizio lo devo considerare servizio sul sostegno e quindi con il raddoppio del punteggio oppure no? Chiaramente ho il titolo di specializzazione. Grazie siete molto preziosi.**

**Paolo Pizzo –** Gentilissimo Giovanni,

la risposta è negativa.

Nell'allegato D tale servizio andrà indicato una volta sola in "Anni 2 derivanti da retroattività giuridica della nomina coperti da effettivo servizio nel ruolo di appartenenza" (si presume che la supplenza sia stata non inferiore ai 180 gg. per ogni anno scolastico indicato nel quesito).

Poi nel modello di domanda riporterai n. 2 anni solo nella casella 1 senza riportarli nuovamente nella casella 5.

Pertanto, dal momento che il servizio non è stato svolto sul sostegno non potrai avere per questi due anni il raddoppio del punteggio.

#### **Casella 6 e continuità di servizio nella scuola Primaria: chiarimenti**

**Docente – Salve. Sono una docente di scuola primaria che vorrebbe comprendere cosa si intende per n. anni servizio di ruolo prestato senza soluzione di continuità, e se, avendo prodotto lo scorso anno domanda condizionata perché soprannumeraria, quest'anno, che sarebbe stato il terzo di servizio di ruolo nel medesimo circolo, dà luogo a punteggio e quindi devo indicarlo alla lettera D casella 6. Nello specifico, questo punteggio avrebbe valore solo se chiedessi il rientro nel circolo in questione, inserendolo quindi quale prima preferenza? Vi ringrazio anticipatamente per la risposta, saluti.**

**Paolo Pizzo** – Gentilissimo docente,

la casella 6 del modulo di domanda riguarda l'anzianità di servizio di ruolo (almeno 3 anni) prestato senza soluzione di continuità nella classe di concorso e nella scuola di titolarità: si attribuiscono punti 2 per ogni anno entro il quinquennio e punti 3 per ogni anno oltre il quinquennio. Per il servizio prestato nelle piccole isole gli anni si contano 2 volte (il punteggio infatti si raddoppia).

Nel tuo caso non interrompe la continuità del servizio l'utilizzazione in altra scuola del docente in soprannumero nella scuola di titolarità né il trasferimento del docente in quanto soprannumerario qualora il medesimo richieda in ciascun anno dell'ottennio successivo anche il trasferimento nell'istituto di precedente titolarità ovvero nel comune.

Detto questo, dal quesito si presume che il “terzo anno” di titolarità è quello in corso ovvero il 2013/14.

Dal momento che l’anno in corso non può essere considerato hai solo 2 anni di continuità che puoi far valere e che quindi non puoi inserire nella casella n. 6 (bisogna infatti avere un servizio minimo di 3 anni escluso quello in corso).

Li potrai far valere invece il prossimo anno, quindi nella domanda di trasferimento (nel tuo caso di “rientro”) 2014/15 per il 2015/16, quando potrai vantare anche il 2013/14 come anno di continuità.

### **La mobilità professionale non è soggetta al vincolo triennale**

***Giusy – sono stata immessa in ruolo dalle graduatorie del concorso 1999 nella classe A043, a Reggio Calabria, con decorrenza giuridica 01/09/2012. Ho svolto l’anno di prova nella scuola media di Roma (dove ho lavorato da precaria essendo iscritta in quella provincia nelle GAE). Dal 2013/2014 sono in servizio nella scuola di titolarità a Reggio Calabria. Vorrei fare quest’anno la richiesta di passaggio di ruolo dalla A043 alla A050 o alla A051 (ho entrambe le abilitazioni) e contestualmente richiedere il trasferimento a Roma. È possibile farlo o anche nel passaggio di ruolo esiste il vincolo dei tre anni? Leggendo qualche tua risposta su casi simili mi sembra che non ci sia il vincolo nel caso di mobilità professionale. Mi confermi che è così? Grazie.***

**Paolo Pizzo** – Gentilissima Giusy,

l’art. 3 del CCNI 2014/15 afferma che “le disposizioni relative alla mobilità professionale, contenute nel presente contratto, si applicano ai docenti, compresi gli insegnanti tecnico-pratici provenienti dagli Enti Locali, istitutori ed istitutrici con contratto a tempo indeterminato che, al momento della presentazione della domanda, abbiano superato il periodo di prova. Gli stessi devono essere in possesso della specifica abilitazione per il passaggio al ruolo richiesto ovvero, per quanto riguarda i passaggi di cattedra, della specifica abilitazione alla classe di concorso richiesta.”

E ancora che “Il passaggio di ruolo può essere richiesto per un solo grado di scuola (dell’infanzia, primaria, scuola secondaria di 1° grado, scuola secondaria di 2° grado) e per una sola provincia; il passaggio di ruolo per la scuola secondaria di 2° grado può essere richiesto anche per più province. Nell’ambito del singolo ruolo, il passaggio può

essere richiesto per più classi di concorso appartenenti allo stesso grado di scuola. Nel caso di presentazione di domande di trasferimento, di passaggio di cattedra e di passaggio di ruolo, il conseguimento del passaggio di ruolo rende inefficace la domanda di trasferimento e/o di passaggio di cattedra o il trasferimento o passaggio di cattedra eventualmente già disposti.”

Nulla è scritto per ciò che riguarda il blocco dei tre anni così come invece è disposto per la domanda di trasferimento (art. 2 comma 2 che richiama l’art. 15 comma 10 bis del D.L. 104/2013 convertito in L. 8.11.2013 n. 128).

Pertanto, come avevamo già detto per il blocco dei 5 anni fin quando è rimasto in vigore, la mobilità professionale (passaggio di cattedra/ruolo) non ha vincoli di anni ma solo in termini di possesso di specificazione abilitazione e di superamento del periodo di prova.

**Come considerare gli anni in utilizzazione sul II grado dopo aver ottenuto il passaggio di ruolo dal I al II grado?**

***Ugo – sono insegnante di scienze motorie che in seguito al trasferimento nell’anno 2013/2014 ha ottenuto passaggio di ruolo da scuola media a scuola media superiore. Essendo stato utilizzato, nei tre anni precedenti nella scuola di secondo grado, le chiedo come vanno considerati questi ultimi, nella domanda di mobilità che mi sto apprestando a compilare.***

**Paolo Pizzo –** Gentilissimo Ugo,

gli anni svolti in utilizzazione o assegnazione provvisoria (indipendentemente in quale grado li hai svolti) sono considerati nell’anzianità di servizio nel ruolo di appartenenza riferito agli anni in cui sei stato utilizzato/assegnato.

Pertanto, nel tuo caso, rientrano nell’anzianità di servizio della scuola media.

Tenendo quindi presente che l’anno in corso non puoi considerarlo, tutti gli anni di servizio precedenti a quello in corso, compresi i 3 anni svolti in utilizzazione nella scuola superiore, valgono 3 pp. e andranno inseriti nella casella n. 2 del modello di domanda.

Dal momento che hai ottenuto il passaggio di ruolo dal 1/9/2013 non hai invece anzianità di servizio nel nuovo ruolo di appartenenza ovvero non inserirai nessun anno di servizio nella casella 1.

### **Chiarimenti sul punteggio di preruolo, sostegno e continuità**

**Raffaella – Vorrei sapere come calcolare il servizio preruolo. Vale per intero o, come in passato tale regola è valida solo per i primi quattro anni e per i restanti si calcolano solo i due terzi? Per il servizio sul sostegno il punteggio si raddoppia. Per la continuità su tale servizio vale la stessa regola? Grazie infinite e buon lavoro...se potete sciogliere questi miei dubbi ve ne sarei grata.**

**Paolo Pizzo –** Gentilissima Raffaella,

il calcolo del servizio pre ruolo varia a seconda se viene effettuato ai fini della mobilità a domanda o della graduatoria interna di istituto per l'individuazione del personale in soprannumero.

Nella mobilità a domanda (la cui scadenza è di solito marzo/aprile di ogni anno) gli anni di pre ruolo e/o svolti in altro ruolo (qualunque esso sia: da I a II grado, da infanzia a I grado o II grado e viceversa ecc.) vengono calcolati sempre 3 pp. per ogni anno a prescindere dal numero di anni prestati.

Nella graduatoria interna di istituto ai fini dell'individuazione del docente in soprannumero, invece, c'è un calcolo diverso da effettuare a seconda della natura del servizio prestato:

- spettano sempre 3 pp. per ogni anno prestato (indipendentemente dal numero di anni) per anzianità di servizio derivante da retroattività giuridica della nomina non coperta da effettivo servizio e/o derivante da servizio in altro ruolo;
- spettano 3 punti per ogni anno per i primi 4 anni e poi 2 pp. per ogni anno successivo al quarto per il servizio pre-ruolo o altro ruolo che si somma al pre ruolo.

## GRADUATORIA INTERNA DI ISTITUTO DOCENTI DI RUOLO

### Punteggio per coniuge e figli maggiorenni

*Graziana – Vorrei sapere se il punteggio di ricongiungimento al coniuge cessa di esistere al compimento della maggiore età del figlio: quindi io perderò i punti (6 + 3) di esigenze di famiglia quando mia figlia, nata il 23.12.98, compirà 18 anni? Le sembrerà una preoccupazione troppo in anticipo ma nella mia scuola siamo due docenti con un solo punto di differenza e questo significherebbe per me la perdita della cattedra. La ringrazio se avrà il tempo di rispondermi.*

**Paolo Pizzo** – Gentilissima Graziana,

L'attuale tabella di valutazione delle esigenze di famiglia per i trasferimenti/graduatorie interne di istituto dispone:

- Punti 6 per ricongiungimento al coniuge ovvero, nel caso di docenti senza coniuge o separati giudizialmente o consensualmente con atto omologato dal tribunale, per ricongiungimento ai genitori o ai figli
- Punti 4 per ogni figlio di età inferiore a sei anni
- Punti 3 per ogni figlio di età superiore ai sei anni, ma che non abbia superato il diciottesimo anno di età ovvero per ogni figlio maggiorenne che risulti totalmente o permanentemente inabile a proficuo lavoro.

Per il punteggio relativo alla graduatoria interna d'istituto è utile precisare quanto segue:

I punti 6 per ricongiungimento al coniuge spettano, a differenza di ciò che avviene con i trasferimenti a domanda, quando il familiare è residente nel comune di titolarità del docente. Tale punteggio spetta anche nel caso in cui nel comune di ricongiungimento non vi siano istituzioni scolastiche richiedibili (cioè che non comprendano l'insegnamento del richiedente) e lo stesso risulti vicinore alla sede di titolarità. Per quanto attiene all'organico della scuola dell'infanzia e primaria, qualora il comune di residenza del familiare non sia sede di Circolo didattico o di Istituto comprensivo, il punteggio va attribuito per il comune sede dell'istituzione scolastica che abbia un plesso nel comune di residenza del familiare.



Il punteggio per i figli vale sempre.

Si precisa che i punteggi sono separati.

Pertanto, i 6 pp per il coniuge ti spetteranno esclusivamente se quest'ultimo risiede nello stesso comune in cui è ubicata la tua scuola (o comune vicinore alle condizioni dette), mentre il punteggio per i figli vale sempre.

Ora, per ciò che riguarda l'età e quindi il punteggio per il figlio fino a 18 anni, i 3 pp spettano anche per i figli che compiono i diciotto anni tra il 1 gennaio e il 31 dicembre dell'anno in cui si effettua il trasferimento (vale anche per la graduatoria interna di istituto). Quindi, per questo anno, spetteranno i 3 pp. per i figli che compiono 18 anni fino al 31/12/2015 ovvero tra il 1/1/2015 e il 31/12/2015.

Mi pare di capire che tua figlia compirà 18 anni il 23/12/2016, quindi avrai i 3 pp sia questo anno scolastico (2014/15) sia il prossimo (2015/16), in quanto i 18 anni li compie entro il 31/12/2016.

Quelli per il coniuge li avrai fin quando il suo comune di residenza e quello della tua scuola coincideranno.

### **Congedo per dottorato di ricerca: valutazione del servizio e continuità**

**Rita – sono una docente di sostegno di ruolo alle superiori II grado. Ho la possibilità di partecipare ad un dottorato di ricerca (senza borsa) beneficiando del congedo straordinario retribuito. Vorrei sapere se durante i 3 anni di dottorato, maturo comunque 12 punti di servizio per ogni anno, come se fossi in servizio nella mia scuola. Vorrei sapere inoltre se perdo la continuità.**

**Paolo Pizzo** – Gentilissima Rita,

l'attuale tabella valutazione titoli e servizi allegata al CCNI prevede:

Al personale docente di ruolo che abbia frequentato, ai sensi dell'art. 2 della legge 13.8.1984, n. 476, i corsi di dottorato di ricerca e al personale docente di ruolo assegnatario di borse di studio – a norma dell'art. 453 del D.L.vo 16.4.1994 n. 297 – da parte di amministrazioni statali, di enti pubblici, di stati od enti stranieri, di organismi ed enti internazionali, è riconosciuto il periodo di durata del corso o della borsa di

studio come effettivo servizio di ruolo e quindi valutato ai fini del trasferimento a domanda o d'ufficio ai sensi della lettera A), se si è in servizio nello stesso ruolo, mentre è valutato ai sensi della lettera B) nella parte relativa al servizio in altro ruolo, del titolo I delle tabelle di valutazione. Tale riconoscimento avviene tenuto conto della circostanza che il periodo di questo tipo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza. Detto periodo non va valutato ai fini dell'attribuzione del punteggio concernente la continuità del servizio nella stessa scuola e nel comune.

Ciò vuol dire che se il dottorato è relativo al tuo ruolo di appartenenza ti verrà valutato 12 pp per ogni anno; altrimenti 6 pp.

Il periodo trascorso in congedo per dottorato interrompe invece la continuità di servizio.

#### **La docente in anno di prova non matura la continuità didattica**

*Donatella – Buongiorno, sono una docente di scuola primaria che dall'anno 1986 presta servizio nello "stesso plesso" dell'I.C. di appartenenza. Per il prossimo anno scolastico 2015/2016 nel plesso ci sarà la contrazione di posti perché da 2 classi quinte uscenti entrerà una sola classe prima. Io risulterò senza continuità sulla classe perché terminerò la classe quinta e rischierò di dover cambiare plesso (siamo tre docenti uscenti dalle quinte, però nella graduatoria di istituto ho meno punti rispetto alla mia collega che è nel mio plesso da 9 anni). Nel plesso è arrivata quest'anno (2014/2015) una docente in anno di prova (assegnata sulla classe prima), perciò con sede non ancora definitiva (se non sbaglio la docente nell'anno di prova ha una sede considerata provvisoria). Qualora il prossimo anno, superato l'anno di prova, alla docente venga confermata come sede definitiva quella dell'anno precedente (quindi il mio stesso I.C.)...chiedo a Voi gentilmente se la docente in questione avrà la precedenza su di me nel plesso, per continuità sulla classe in cui ha prestato servizio nell'anno di prova. Oppure, una volta confermato il ruolo, non ha continuità sulla classe dell'anno precedente perché era considerata sede provvisoria? Ringrazio anticipatamente per la cortese attenzione e resto in attesa di una risposta. Cordiali saluti.*

**Paolo Pizzo** – Gentilissima Antonella,

la docente in anno di prova “appartiene” all’UST di competenza e non ha sede definitiva. E’ anche per questo motivo che nell’anno di prova non può essere inserita nella graduatoria interna di istituto della scuola in cui presta servizio.

Tale docente avrà, nell’anno scolastico successivo a quello di immissione in ruolo, una sede definitiva (assegnata anche d’ufficio) in cui sarà considerata come ultima arrivata e nella quale comunque comincia a maturare la continuità di servizio.

Pertanto, anche se la docente in questione dovesse vedersi assegnata come sede definitiva quella in cui ha prestato servizio nell’anno di prova, in tale sede è come se prestasse servizio per la “prima volta” in merito ad un’eventuale continuità didattica.

### **Il perdente posto che condiziona la domanda non perde il punteggio di continuità**

**Mariaadriana – Buongiorno ho da rivolgere una domanda per chiarire un mio dubbio. Sono stata immessa in ruolo nell’anno scolastico 2010/2011 e dopo l’anno di prova ho avuto la mia sede nell’anno 2011/2012. Purtroppo nello stesso anno sono stata perdente posto e quindi trasferita d’ufficio. Dall’anno scolastico 2012/2013 sono nella scuola dove sono stata trasferita d’ufficio. Ogni anno ho chiesto l’utilizzazione e ho prestato servizio in una scuola diversa da quella di titolarità. Questo è il mio terzo anno scolastico. La mia domanda è la seguente: compilando il modello per la graduatoria interna d’istituto per i docenti soprannumerari ho diritto alla continuità? E se la risposta è positiva mi può dire quanti anni di continuità ho maturato ad oggi? Fiduciosa in una sua risposta le porto i miei più cordiali saluti.**

**Paolo Pizzo –** Gentilissima Mariadriana,

Ai fini della continuità del servizio nella graduatoria interna di istituto il punteggio di continuità si attribuisce PER OGNI ANNO DI SERVIZIO prescindendo dal triennio.

Pertanto, premettendo che l’anno di prova non conta ai fini della continuità del servizio (è una sede provvisoria) hai maturato il punteggio dal 2011/12 (sede definitiva) al 2013/14 tenendo altresì presente che l’anno in corso (2014/15) non può essere considerato (si conterà poi nell’eventuale utilizzo per l’anno prossimo).

Il punteggio viene così attribuito: 2 pp per ogni anno fino al quinto anno. 3 pp dal sesto anno in poi.

Quindi:

2011/12 pp 2

2012/13 pp 2

2013/14 pp 2

Nella graduatoria interna di istituto per l'a.s. 2014/15 avrai quindi 6 pp di continuità.

Il fatto che tu sia stata perdente posto e abbia condizionato la domanda ti permette di continuare a maturare il punteggio di continuità indipendentemente da qualunque utilizzazione o assegnazione tu abbia finora avuto.

Ciò finora detto è supportato dalla nota 5 e 5 bis della tabella valutazione titoli allegata al CCNI mobilità che non lascia spazio ad equivoci:

“Ai fini della formazione della graduatoria per l’individuazione del soprannumerario ed ai fini del trasferimento d’ufficio, fermo restando quanto precisato nella nota 5, la continuità didattica nella scuola di attuale titolarità viene così valutata: PER OGNI ANNO DI SERVIZIO...”

“Nei riguardi del personale docente ed educativo soprannumerario trasferito d’ufficio senza aver prodotto domanda o trasferito a domanda condizionata, che richieda come prima preferenza in ciascun anno dell’ottennio il rientro nella scuola o nel comune di precedente titolarità, L’AVER OTTENUTO NEL CORSO DELL’OTTENNIO IL TRASFERIMENTO PER ALTRE PREFERENZE ESPRESSE NELLA DOMANDA NON INTERROMPE LA CONTINUITÀ DEL SERVIZIO.”

“Il punteggio in questione SPETTA ANCHE ai docenti comandati in istituti diversi da quello di titolarità su cattedre ove si attua la sperimentazione a norma dell’art. 278 del D.L.vo n. 297/94, AI DOCENTI UTILIZZATI A DOMANDA O D’UFFICIO, SUI POSTI DI SOSTEGNO ANCHE IN SCUOLE O SEDI DIVERSE DA QUELLA DI TITOLARITÀ”

“Il punteggio di cui trattasi non spetta, invece, nel caso di assegnazione provvisoria e di trasferimento annuale SALVO CHE SI TRATTI DI DOCENTE TRASFERITO NELL’OTTENNIO QUALE SOPRANNUMERARIO CHE ABBA CHIESTO, IN CIASCUN ANNO DELL’OTTENNIO MEDESIMO, IL RIENTRO NELL’ISTITUTO DI PRECEDENTE TITOLARITÀ.”

### **Come si calcola il punteggio ai DOS? Il ricongiungimento al coniuge deve essere considerato?**

*Scuola – Gentile consulente, si chiede un Suo autorevole parere in merito al caso di seguito elencato. Molti docenti di sostegno di II grado nella nostra e in altre scuole lamentano la non attribuzione, prima da parte nostra poi dell’UST di competenza, del punteggio di ricongiungimento al coniuge. Chiediamo se i reclami sono accoglibili e aggiungiamo di chiarirci come valutare per tali docenti gli anni di pre ruolo. Si ringrazia per la collaborazione.*

**Paolo Pizzo** – Gentile scuola,

i docenti di cui al quesito sono DOS e ogni anno richiedono l’utilizzazione.

Bisogna quindi partire da questi due punti (“DOS” e “utilizzazioni”) per capire come deve essere loro calcolato il relativo punteggio.

Si premette che ai sensi dell’art. 1 comma 6 del CCNI sugli utilizzi/assegnazioni il punteggio va attribuito secondo le tabelle dei punteggi per le parti relative ai trasferimenti d’ufficio. Ciò vuol dire che il punteggio dei DOS (con le precisazioni che farò) deve essere calcolato come quello dei docenti (non titolari sul sostegno) che sono inclusi nella graduatoria interna di istituto.

Per ciò che riguarda le esigenze di famiglia: ai DOS bisogna applicare lo stesso calcolo utilizzato per i DOP ovvero vanno considerati SOLO i punti b) e c) della tabella relativa alle esigenze di famiglia e non anche a), con ESCLUSIONE quindi dei 6 punti per il ricongiungimento (“non allontanamento”) al coniuge.

Fatta questa premessa, la risposta ai quesiti è quindi la seguente:

- il coniuge/convivente ecc. ovvero i 6 pp. non possono in NESSUN CASO essere attribuiti alla graduatoria DOS;
- il servizio pre ruolo va calcolato ai DOS che chiedono utilizzo come a qualunque altro docente inserito nella graduatoria interna di istituto: i primi 4 anni sono calcolati per intero ovvero per ogni anno di pre ruolo sono attribuiti 3 pp; dal quinto anno in poi si calcolano i 2/3 ovvero sono attribuiti 2 pp. per ogni anno di pre ruolo prestato.

Bisogna però stare attenti al servizio di pre ruolo prestato con il possesso del titolo di specializzazione:

Infatti, dal momento che il DOS è titolare sul sostegno dovranno essere raddoppiati tutti gli anni di pre ruolo svolti sul sostegno con il possesso del titolo di specializzazione stando però attenti a quali di questi anni devono essere calcolati per intero e quali no.

Premettendo che il raddoppio va effettuato SOLO per gli anni svolti sul sostegno e in possesso de relativo titolo, facciamo un esempio di DOS che ha 6 anni di pre ruolo ma solo gli ULTIMI 4 sono svolti sul sostegno con il titolo.

Si fa prima il totale degli anni di preruolo:

Primi 4 anni X 3= 12 pp.

Successivi 2 anni X 2= 4 pp.

Poi si moltiplicano quelli svolti sul SOS in possesso del titolo di specializzazione:

2 anni per intero (sono fra i primi 4) ovvero  $2 \times 3 = 6$

2 anni per i 2/3 (sono successivi ai primi 4) ovvero  $2 \times 2 = 4$

TOTALE 26 PP. di pre ruolo.

In ultimo si precisa che il punteggio DOS non lo attribuisce la scuola ma l'UST di competenza che ha operato correttamente non attribuendo alcun punteggio per il ricongiungimento al coniuge.

### **Come individuare il perdente posto. Chiarimenti per il Dirigente scolastico**

**Dirigente Scolastico – In riferimento all'articolo" Mobilità 2013/14: come individuare il perdente posto. Scheda n.1 per Dirigenti, segreterie e docenti, con la presente vorrei porVi un quesito. Dalla lettura degli artt 21 e 23 del CCNI 2013/14 si evince che i primi docenti ad essere individuati PERDENTI POSTO , indipendentemente dal punteggio, saranno i Docenti già perdenti posto negli anni precedenti che, nel corso dell'ottennio, pur avendo richiesto la scuola di precedente titolarità come prima preferenza, sono stati soddisfatti nella scuola in cui sono ora (che era quindi stata espressa nella preferenza). Ne sembrerebbe scaturire che il docente perdente posto**

*negli anni precedenti, che nella domanda condizionata avrebbe indicato come secondaria preferenza una delle scuole nelle quali presta ora servizio (diversa da quella di precedente titolarità), dovrebbe essere individuato come perdente posto dal Dirigente, indipendentemente dalla sua attuale posizione in graduatoria di istituto. Il fatto che il docente non abbia indicato nella domanda condizionata la sola scuola nella quale aveva perso la titolarità e nella quale avrebbe diritto a ritornare, ma l'aver indicato una seconda scuola nella quale ha trovato successiva allocazione, (cioè siano state soddisfatte le sue preferenze in una delle sedi espresse nella domanda condizionata) credo lo faccia rientrare in una specie di "mobilità volontaria" e come tale lo renda soggetto all'individuazione come perdenti posto (indipendentemente dal suo punteggio in graduatoria). Aggiungo che il docente in questione era stato trasferito nella nostra scuola nell'A.S 2013/14 a seguito di domanda condizionata ed aveva apposto come seconda preferenza la Ns scuola nella domanda condizionata. Si richiede conferma della correttezza della Ns interpretazione.*

**Paolo Pizzo** – Gentile Dirigente,

l'art. 23 comma 11 dispone che "Per le situazioni di soprannumero relative all'organico determinato per l'anno scolastico in cui sono disposti i trasferimenti, nel caso di concorrenza tra più insegnanti di ruolo nella stessa scuola o istituto o posto per l'istruzione e la formazione dell'età adulta attivato presso i centri territoriali, per la medesima classe di concorso, gli insegnanti medesimi sono da considerare in soprannumero, ai fini del trasferimento d'ufficio, nel seguente ordine: – docenti di ruolo entrati a far parte dell'organico dell'istituto o del centro territoriale con decorrenza dal precedente primo settembre per mobilità a domanda volontaria; – docenti di ruolo entrati a far parte dell'organico dell'istituto o del centro territoriale dagli anni scolastici precedenti quello di cui al punto sopra, OVVERO DAL PRECEDENTE PRIMO SETTEMBRE PER MOBILITÀ D'UFFICIO O A DOMANDA CONDIZIONATA (2), ANCORCHÉ SODDISFATTI IN UNA DELLE PREFERENZE ESPRESSE. Nell'ambito di ciascuna graduatoria a parità di punteggio prevale la maggiore età anagrafica".

La nota 2 poi precisa:

Il personale docente trasferito a domanda condizionata che rientra nell'ottennio nella scuola di precedente titolarità, è da considerare come titolare nella scuola dagli anni

scolastici precedenti. SI CONSIDERA INVECE COME TRASFERITO A DOMANDA VOLONTARIA IL PERSONALE DOCENTE PERDENTE POSTO CHE, NEL CORSO DELL'OTTENNIO, PUR AVENDO RICHiesto LA SCUOLA DI PRECEDENTE TITOLARITÀ COME PRIMA PREFERENZA È SODDISFATTO PER ALTRE PREFERENZE.

Pertanto, bisogna partire da una differenza fondamentale per capire come considerare un docente a “domanda volontaria” tra le due casistiche sopra evidenziate in grassetto ovvero: quando si è trasferiti a domanda condizionata o d'ufficio e quando invece si è nell'ottennio e si chiede di rientrare nella ex scuola di titolarità perché già perdente posto?

Nella prima casistica rientrano quei docenti che sono stati dichiarati perdenti posto nel mese di aprile/maggio dell'anno di riferimento e sono “costretti” a lasciare la propria scuola perché appunto è venuto a mancare un posto per contrazione di organico. Tali docenti producono, di solito in fretta e furia, domanda cartacea alla propria scuola di servizio. In questa domanda, di solito condizionata ovvero in cui richiedono di mantenere la continuità di servizio e la possibilità di rientrarvi, possono esprimere delle sedi per evitare di essere trasferiti d'ufficio.

Cosa succede se nel frattempo il posto non si ricrea?

Il docente in questione può essere trasferito in una delle sedi che ha espresso nella domanda o in mancanza di posti viene trasferito d'ufficio perché un “posto” lo dovrà pure avere visto che non può rimanere nella propria scuola.

Si precisa che in questa fase il docente non deve indicare come prima preferenza la scuola in cui è stato dichiarato perdente posto, perché è ancora titolare in questa scuola fino al 31/8 dell'anno in corso.

Tale docente, quindi, costretto ad allontanarsi dalla scuola di titolarità rientrerà nel caso dell'art. 23/11 nella parte che recita **OVVERO DAL PRECEDENTE PRIMO SETTEMBRE PER MOBILITÀ D'UFFICIO O A DOMANDA CONDIZIONATA (2), ANCORCHÉ SODDISFATTI IN UNA DELLE PREFERENZE ESPRESSE.**

La norma, infatti, non a caso afferma “ancorché soddisfatti in una delle preferenze espresse” perché appunto il docente è costretto ad andare via dalla propria scuola e quindi può anche esprimere delle sedi di suo gradimento in quanto dovrà avere per



forza una nuova titolarità, ma questo non lo potrà penalizzare e quindi nella scuola in cui andrà non potrà essere considerato a “domanda volontaria”. Il punto infatti di partenza è che comunque è stato costretto ad allontanarsi dalla propria scuola.

Veniamo invece al caso della nota 2.

Si può spiegare prendendo sempre l’esempio del docente di cui abbiamo parlato finora.

Una volta che il docente ha condizionato la domanda ed è stato trasferito d’ufficio oppure a domanda condizionata in una delle sedi che aveva espresso, cosa dovrà fare in futuro?

Ogni anno, per 8 anni, ha diritto di rientrare nella scuola in cui ha perso il posto.

Come?

Nella mobilità ordinaria, di norma nel mese di febb/marzo a partire dell’a.s. successivo a quello in cui è stato individuato perdente posto, deve produrre domanda di rientro in modalità online avendo cura (è infatti obbligato) di inserire come prima preferenza la scuola in cui ha perso il posto.

Bene, e se inserisce altre scuole oltre quella in cui ha perso il posto cosa succede?

A questo punto bisogna porre attenzione a questo dato: il docente in questione ha già una nuova titolarità e ha un unico obbligo: indicare come prima preferenza la scuola in cui ha perso il posto e nella quale quindi esprime volontà di rientro.

Ma nessuno lo obbliga ad inserire altre sedi, infatti non ci troviamo nel caso precedente in cui ha appena perso il posto e quindi è costretto ad andare via dalla propria scuola.

E’ in questo caso che interviene la nota 2 specificando che SI CONSIDERA INVECE COME TRASFERITO A DOMANDA VOLONTARIA IL PERSONALE DOCENTE PERDENTE POSTO CHE, NEL CORSO DELL’OTTENNIO, PUR AVENDO RICHiesto LA SCUOLA DI PRECEDENTE TITOLARITÀ COME PRIMA PREFERENZA È SODDISFATTO PER ALTRE PREFERENZE.

Proprio perché le sedi che il docente eventualmente inserirà dopo quella di precedente titolarità è una scelta “volontaria”, nessuno infatti lo sta cacciando dalla nuova scuola in cui si trova.

Pertanto, se nella scuola di precedente titolarità non dovesse ricrearsi il posto e venisse trasferito in altra sede appositamente espressa nel modello online, sarebbe considerato in questa “ultimo arrivato” e quindi a “domanda volontaria”.

In ultimo, le faccio un esempio pratico che può adattare a qualunque caso considerando ovviamente gli anni scolastici specifici:

nell'anno scolastico 2012/13 ero titolare alla SMS Vivaldi di Catanzaro. Ad aprile del 2013 risulterei perdente posto. Dopo pochi giorni sono costretto a fare domanda di trasferimento e decido di condizionarla ovvero di esprimere il diritto di rientrare nell'attuale scuola e queste sono le mie preferenze indicate nel modello cartaceo consegnato alla mia scuola: 1. Comune di Catanzaro; 2. SMS Ardito e 3. SMS Pitagora entrambe di Lamezia Terme. A giugno/luglio dello stesso anno escono i trasferimenti e risulterei essere stato trasferito a domanda condizionata alla SMS Pitagora perché alla SMS Vivaldi (ormai ex scuola...) non si è ricreato il posto.

Il primo settembre 2013 (quindi a.s. 2013/14) prendo servizio alla SMS Pitagora. Come mi dovrà considerare questo anno scolastico il Dirigente della SMS Pitagora?

Mi dovrà considerare non come ultimo arrivato a domanda volontaria ma insieme ai docenti della scuola già in organico dagli anni precedenti perché sono un docente trasferito a A DOMANDA CONDIZIONATA ANCORCHÉ SODDISFATTO IN UNA DELLE PREFERENZE ESPRESSE....(ART. 23/11).

A febb/marzo dello stesso anno scolastico nella mobilità ordinaria tramite istanze online arriva per me un obbligo: per continuare ad esercitare il diritto di rientro all'SMS Vivaldi e mantenere quindi la continuità di servizio, devo produrre domanda di trasferimento con l'obbligo tassativo di esprimere come prima preferenza (e anche come “precedenza”) l'SMS Vivaldi ovvero la scuola in cui ho perso il posto.

1 caso:

esprimo solo questa scuola: se il posto si ricrea vi ritornerò con precedenza rispetto ad altri docenti che eventualmente l'avranno a loro volta espressa nella domanda di

trasferimento; se non si ricrea rimango all'SMS Pitagora e continuerò ovviamente ad essere considerato nella graduatoria interna di istituto insieme a tutti gli altri docenti già presenti nell'organico.

2 caso:

Oltre all'SMS Vivaldi decido di indicare come seconda preferenza la SMS Manzoni.

Cosa può succedere?

Se alla SMS Vivaldi si dovesse ricreare il posto ovviamente vi rientrerò. Se invece il posto non si dovesse ricreare e dovessi essere trasferito alla SMS Manzoni perché appunto sede libera ed espressamente indicata tra le sedi nella domanda di trasferimento, allora in questo istituto nell'a.s. 2014/15 dovrò essere considerato a "domanda volontaria" perché appunto rientro nel caso della nota 2:

PERSONALE DOCENTE PERDENTE POSTO CHE, NEL CORSO DELL'OTTENNIO, PUR AVENDO RICHIESTO LA SCUOLA DI PRECEDENTE TITOLARITÀ COME PRIMA PREFERENZA È SODDISFATTO PER ALTRE PREFERENZE.

Non è infatti un caso che nei bollettini dei trasferimenti di giugno/luglio 2013 sotto la sede SMS Pitagora ci sarà scritto "trasferito a domanda condizionata". A giugno/luglio 2014 ciò non potrà essere indicato sotto la sede della SMS Manzoni. E' qui la differenza.

Spero di essere stato il più chiaro possibile.

### **Due volte perdente posto: quale scuola condizionare?**

***Mariella – Ciao! Ti chiedo una consulenza al volo, poiché mi trovo in una situazione di emergenza: già perdente posto in una scuola (che chiamerò A), mi ritrovo nella medesima situazione dopo due anni, nella scuola dove sono arrivata quest'anno (scuola che chiamerò B). Conservo il diritto al rientro nella scuola A, avendo fatto allora domanda condizionata e avendovi chiesto in primavera il rientro. La segretaria della scuola B mi ha comunicato la mia condizione di perdente posto, sostenendo che, per quest'anno, posso solo fare la domanda condizionata per la scuola B: a suo dire, lo proverebbe il fatto che, nella casella 20 del modello D1(quello per il trasferimento) si deve dichiarare il punteggio nella graduatoria di docente***

***soprannumerario, punteggio che, ovviamente, si riferisce alla graduatoria interna dell'istituto B. Io, invece, ritengo di potere scegliere fra A e B: leggendo l'articolo 7, infatti, mi sembra di capire che posso indicare, sempre condizionando la domanda, una delle due scuole indifferentemente. La segretaria, invece, ritiene che io posso indicare sì la scuola A, ma che, in tal caso, la domanda risulterà "a domanda": chi di noi due ha ragione? Ti prego di rispondermi presto: ci sono solo cinque giorni per presentare la domanda! Grazie infinite in anticipo!***

**Paolo Pizzo** – Gentilissima Mariella,

L'art. 7.1 punto II del CCNI 2014 dispone che il personale, trasferito d'ufficio o a domanda condizionata nell'ottennio, che risulti perdente posto nella scuola di attuale titolarità, qualora presenti domanda condizionata per rimanere in detta scuola, non può usufruire nello stesso anno della precedenza per il rientro nella scuola di precedente titolarità ma mantiene il punteggio di continuità complessivamente accumulato. Ciò in quanto la domanda di trasferimento condizionata al permanere della situazione di perdente posto prevale rispetto alla richiesta di trasferimento in altre sedi, ivi compreso il rientro nella scuola di precedente titolarità. Permane, tuttavia, anche negli anni successivi, mantenendo il punteggio di continuità, il diritto al rientro nella scuola e nel comune di precedente titolarità, entro i limiti dell'ottennio iniziale.

Bisogna subito dire che il sistema del MIUR non permette di condizionare il rientro in entrambe le scuole, cioè quella di precedente titolarità (per la quale comunque nella domanda di marzo in istanze online hai chiesto il rientro) e quella di attuale titolarità.

Detto questo, ai sensi del punto citato potrai scegliere: o condizioni la scuola di precedente titolarità e quindi indichi SÌ nella domanda, oppure condizioni quella di attuale titolarità e quindi scriverai NO.

Si precisa altresì che se vorrai condizionare la scuola di attuale titolarità (indicando NO), non perderai nessun diritto di rientrare nella scuola di precedente titolarità né tanto meno la continuità finora maturata.

Nota bene: nel caso indicassi NO e quindi condizioni quella di attuale titolarità, se nel frattempo si dovesse liberare il posto in tale scuola la "precedenza" (che deriva dall'aver appunto condizionato la domanda) annulla la domanda di trasferimento a suo

tempo presentata ovvero quella di marzo in cui hai richiesto il rientro nella scuola A, anche se si dovesse in tale scuola ricreare il posto.

#### **Esclusione graduatoria interna di istituto per chi esercita la tutela legale del disabile**

*Scuola – E' stata presentata richiesta di esclusione da graduatoria da parte di docente IRC che esercita la tutela legale nei confronti di parente di II grado (nonna) in condizioni di gravità accertata. E' corretto escluderla dalla graduatoria in base all'art.7 (comma V)del CCNI? Cordiali saluti*

**Paolo Pizzo** – Gentilissima,

la risposta è positiva.

Ai sensi del punto V del CCNI 2014 chi ha la tutela legale di un disabile in situazione di gravità ha diritto, alla stregua dei genitori, alla precedenza nei trasferimenti e anche all'esclusione dalla graduatoria per l'individuazione dei perdenti posto.

#### **Calcolo anni di servizio svolti nella propria classe di concorso se titolari su sostegno. Chiarimenti per la scuola**

*Scuola – Stiamo valutando la graduatoria interna di sostegno, in quanto nell'organico di diritto, abbiamo avuto una riduzione di un posto su EH. Abbiamo una docente di sostegno che ha svolto 7 anni di ruolo nella classe di concorso di Educazione Musicale e 5 anni di sostegno e precisamente dal 2008. Il periodo di servizio di ruolo svolto nella classe di concorso di Educazione Musicale viene valutato a 6 punti o a 3 punti, essendo sempre nello stesso grado di Scuola? In attesa di un vostro riscontro si porgono distinti saluti.*

**Paolo Pizzo** – Gentile scuola,

la PREMessa delle note della tabella di valutazione titoli prevede che L'anzianità di servizio di cui alla lettera A) [anni di ruolo] comprende gli anni di servizio, comunque prestati successivamente alla decorrenza giuridica della nomina, nel ruolo di appartenenza. Non interrompe la maturazione del punteggio del servizio la fruizione del congedo biennale per l'assistenza a familiari con grave disabilità di cui . 5 del D.L.vo n. 151/2001. Per ogni anno di servizio prestato nei paesi in via di sviluppo il punteggio è raddoppiato. Per gli istituti e scuole di istruzione secondaria ed artistica la lettera A)

comprende anche i servizi effettivamente prestati in classe di concorso diversa da quella di attuale titolarità e per la quale sia possibile il passaggio di cattedra.

La nota 1 della stessa tabella che il ruolo di appartenenza va riferito rispettivamente: a) alla scuola dell'infanzia; b) alla scuola primaria; c) alla scuola secondaria di I grado; d) agli istituti di istruzione secondaria di II grado e artistica.

Inoltre, che per ogni anno di insegnamento prestato, con il possesso del prescritto titolo di specializzazione, nelle scuole speciali o ad indirizzo didattico differenziato o nelle classi differenziali, o nei posti di sostegno, o nelle DOS, qualora il trasferimento a domanda o d'ufficio sia richiesto indifferente sia per le scuole speciali, sia per quelle a indirizzo didattico differenziato, sia, infine, per posti di sostegno o per posti DOS, il punteggio è raddoppiato.

Pertanto, trattandosi dello stesso ruolo, dovrete attribuire per ogni anno di servizio di ruolo prestato 6 pp (compresi gli anni di servizio in ed. musicale) e raddoppiare gli anni svolti sul sostegno in quanto la docente è tuttora titolare su tale posto.

#### **Il calcolo degli anni di pre ruolo**

**Antonietta – sono un'insegnante di sostegno della scuola primaria, in ruolo dal 1/09/2005, con ben 12 anni di precariato svolto in scuole elementari pubbliche, per almeno 180gg ad anno, ed in possesso del titolo di specializzazione. Anche questo anno mi sono ritrovata a compilare la graduatoria di istituto per l'individuazione dei docenti soprannumerari ma la mia segreteria il calcolo lo ha effettuato in base agli anni a me riconosciuti nella ricostruzione di carriera, cioè 9 e 4 mesi, e non su quelli effettivamente lavorati. Dalla lettura delle note scritte a seguito delle tabelle del C.C.N.I. il calcolo dovrebbe esser fatto sui 12 anni. Sto forse sbagliando?**

**Paolo Pizzo –** Gentilissima Antonietta,

negli anni di pre ruolo rientra il servizio come insegnante elementare non di ruolo prestato nelle scuole elementari statali e negli educandati femminili statali, o nelle scuole parificate, o nelle scuole popolari, sussidiate e sussidiarie. Si valuta il servizio di ruolo e non di ruolo prestato nelle scuole materne statali o comunali con nomina approvata dal Provveditore agli Studi. Si valuta il servizio prestato fino al 31.8.2008 nelle scuole paritarie primarie che abbiano mantenuto lo status di parificate

congiuntamente a quello di paritarie e del servizio comunque prestato nelle scuole paritarie dell'infanzia comunali. Non si valuta invece il servizio prestato nel doposcuola delle scuole elementari.

Il calcolo va fatto per anni scolastici "interi".

Ricordiamo inoltre che gli anni di servizio svolti sul sostegno si raddoppiano e nella graduatoria di istituto gli anni di pre ruolo sono riconosciuti per intero per i primi 4 anni (3 pp. per ogni anno) e i 2/3 dal quinto anno in poi.

### **La continuità del servizio nella graduatoria interna di istituto. Chiarimenti per la scuola**

***Scuola – volevamo dei chiarimenti per quanto riguarda il calcolo della continuità sulla graduatoria dei soprannumerari docenti c'è una differenza di calcolo tra il trasferimento volontario e quello d'ufficio? TI PREGO DI RISPONDERMI CON URGENZA ABBIAMO UN RICORSO IN ATTO.***

**Paolo Pizzo** – Gentile Scuola,

Nella mobilità a domanda (trasferimenti) la continuità del servizio viene valutata solo se si è prestato un servizio ininterrotto da almeno un triennio nella scuola di attuale titolarità ovvero nella scuola di servizio per il personale titolare di Dotazione Organica di Sostegno (DOS) nella scuola secondaria di II grado.

Pertanto, fermo restando il vincolo del triennio, sono assegnati punti 2 per ogni anno entro il quinquennio e punti 3 per ogni anno oltre il quinquennio senza soluzione di continuità.

Nella graduatoria interna di istituto, invece, ai fini dell'individuazione del personale soprannumerario, la continuità si riconosce non a partire dal triennio ma per ogni anno di servizio prestato nella scuola di attuale titolarità (senza quindi il vincolo del triennio).

Bastano quindi due anni di servizio ininterrotto per riconoscere un anno di continuità considerando che quello in corso non si conta. Si attribuiscono punti 2 per ogni anno entro il quinquennio e punti 3 per ogni anno oltre il quinquennio senza soluzione di continuità.

Esempi che vi possono essere utili per la graduatoria interna di istituto:

1. docente entrata in ruolo nel 2007/08 (sede provvisoria) e ottiene la sede definitiva nel 2008/09 (anche se è la stessa in cui ha svolto l'anno di prova) rimasta nella stessa scuola senza aver mai ottenuto assegnazione provvisoria o trasferimento (provinciale o interprovinciale), la continuità è:

2008/09 (sede definitiva);

2009/10

2010/11

2011/12

2012/13

Non si conta l'anno in corso.

Punteggio di continuità nella graduatoria interna di istituto 10 pp. (punteggio che viene attribuito anche nel trasferimento a domanda).

2. docente entrata in ruolo nel 2010/11 (sede provvisoria) e ottiene la sede definitiva nel 2011/12 (anche se è la stessa in cui ha svolto l'anno di prova) rimasta nella stessa scuola senza aver mai ottenuto assegnazione provvisoria o trasferimento (provinciale o interprovinciale), la continuità è:

2011/12 (sede definitiva)

2012/13

Non si conta l'anno in corso.

Punteggio di continuità nella graduatoria interna di istituto 4 pp. (nessun punteggio viene invece attribuito nel trasferimento a domanda perché il docente non ha ancora maturato il triennio).

**Il servizio svolto nell'infanzia per una docente in ruolo nella secondaria si somma al preruolo**

**Scuola – Buongiorno, vorremmo sapere come si valutano 12 anni di servizio di ruolo prestato nella scuola dell'infanzia da una docente attualmente di scuola secondaria di I grado. Noi lo abbiamo equiparato al preruolo: ai primi 4 anni abbiamo attribuito**



**3 punti ai restanti 8 abbiamo attribuito 2 punti per un totale di 36 punti. La docente ci contesta tale punteggio affermando che vanno attribuiti 3 punti a tutti i 12 anni per un totale di 48 anni. Distinti saluti.**

**Paolo Pizzo** – Gentile scuola,

probabilmente la docente confonde l'attribuzione del punteggio nella mobilità ordinaria (trasferimento) con quello da effettuare nella graduatoria interna di istituto ai fini dell'individuazione del docente soprannumerario (mobilità d'ufficio).

Nel primo caso la valutazione del servizio pre-ruolo viene effettuata per intero; nel secondo caso i primi 4 anni sono valutati per intero, mentre il periodo eccedente i 4 anni è valutato per i 2/3 (due terzi).

Fatta questa premessa, si precisa che ai sensi della nota 4 pag. 108 della tabella titoli allegata al CCNI gli anni di servizio di ruolo prestati nella scuola dell'infanzia si valutano per intero, ai sensi della presente voce, nella scuola primaria (e viceversa), mentre si sommano al pre-ruolo e si valutano come pre-ruolo, analogamente al ruolo della scuola primaria, nella scuola secondaria sia di primo che di secondo grado

Trattandosi quindi di valutare il servizio nelle graduatorie interne di istituto, gli anni svolti nella scuola dell'infanzia con servizio attuale in quella secondaria sono sommati al pre ruolo.

Pertanto, avete agito correttamente.

### **Il neo immesso in ruolo non può essere dichiarato perdente posto**

**Gianluca** – *lavoro in una scuola primaria in qualità di docente a tempo indeterminato dal 1 settembre 2013. Sto svolgendo l'anno di prova. Proprio in questi giorni, circola a scuola la tabella da compilare, a cura del personale, per la definizione della graduatoria interna e la conseguente individuazione degli insegnanti soprannumerari. Compilandola, mi sono posto una domanda. E' possibile che vengano valutati senza nessuna limitazione i requisiti che si riferiscono alla sfera familiare (numero di figli, ricongiungimento al coniuge, ecc...) mentre alla determinazione del punteggio dei titoli culturali venga messo un tetto massimo (max 10 punti)? Io non ho figli, non sono sposato. Ho due diplomi, tre lauree, un master, due abilitazioni aggiuntive, un concorso superato per la scuola primaria,*

*un'abilitazione professionale relativa ad un altro settore conseguita sempre tramite concorso. Mi è sembrata una tabella anacronistica e penalizzante per chi, come me, ha voluto prepararsi e formarsi. Io purtroppo non ho figli... ma per me ogni laurea è stata come un parto. E l'unico modo in cui potrei fare punteggio è presentando i miei titoli e continuando a studiare e a lavorare, come ho sempre fatto. Il messaggio che passa, invece, dalla tabella di valutazione è: la formazione è una scelta personale del lavoratore, che non porta conseguenze e non va a modificare l'assetto professionale (e le competenze) del docente. Si può scegliere di arricchirsi professionalmente e culturalmente, ma tutto ciò che è ulteriore ai 10 punti non verrà valutato. Chiedo cortesemente che qualcuno mi spieghi il perché di questa scelta legislativa, perché per quanto ci provi io non riesco a comprenderla.*

**Paolo Pizzo** – Gentilissimo Gianluca,

potremmo parlare per ore sulla tabella di valutazione titoli e su cosa andrebbe valutato e su cosa no, ma quello che ora ci interessa è soprattutto il fatto che tu non debba ora consegnare tale domanda in quanto sei un neo immesso in ruolo.

Infatti, sei attualmente senza sede (per questo anno "appartieni" solo all'ATP di competenza) e pertanto non puoi presentare domanda per i soprannumerari per il semplice motivo che non potrai, almeno per questo anno scolastico, essere dichiarato perdente posto.

Pertanto, ti consiglio di farlo presente alla scuola in modo da evitare loro un'inutile fatica.

#### **Esclusione per assistenza al disabile e disabilità personale. Chiarimenti per il DSGA**

**DSGA** – *Chiedo se devono essere esclusi dalla graduatoria d'istituto i beneficiari della Legge 104 solo se la persona assistita è residente nel Comune di titolarità oppure è sufficiente la residenza nella provincia e se chi è beneficiario per se stesso ma è residente in altro comune ha comunque diritto all'esclusione. Ringrazio anticipatamente e porgo distinti saluti.*

**Paolo Pizzo** – Gentile DSGA,

il riferimento è l'art. 7/2 del CCNI 2014.

Assistenza al disabile:

La prima cosa da chiarire è che l'esclusione dalla graduatoria interna per i beneficiari della precedenza di cui al quesito si applica solo se si è titolari in scuola ubicata nella stessa provincia del domicilio dell'assistito.

Poi si fa questa differenza: stabilito che la scuola debba necessariamente essere ubicata nella stessa provincia in cui è domiciliato l'assistito, se la scuola di titolarità è nello stesso comune di quello dell'assistito nulla da obiettare ai fini dell'esclusione da detta graduatoria;

se invece la scuola di titolarità è in comune diverso o distretto sub comunale diverso da quello dell'assistito, l'esclusione dalla graduatoria interna per l'individuazione del perdente posto si applica solo a condizione che sia stata presentata, per l'anno scolastico 2014/2015, domanda volontaria di trasferimento per l'intero comune o distretto sub comunale del domicilio dell'assistito o, in assenza di posti richiedibili, per il comune o il distretto sub comunale vicinore a quello del domicilio dell'assistito con posti richiedibili (Per posto richiedibile si intende l'esistenza nel comune di una istituzione scolastica corrispondente al ruolo di appartenenza dell'interessato, a prescindere dall'effettiva vacanza di un posto o di una cattedra assegnabile per trasferimento al medesimo).

Quanto sopra non si applica qualora la scuola di titolarità comprenda sedi (plessi, sezioni associate) ubicate nel comune o distretto sub comunale del domicilio del familiare assistito.

Disabilità personale:

quando si tratta di disabilità personale la residenza dell'assistito non è presa in considerazione.

#### **La lettera D delle esigenze di famiglia. Chiarimenti per la scuola**

***Scuola – gentilmente potreste darci delle delucidazioni in merito al punto D) del quadro esigenze di famiglia " D) per la cura e l'assistenza dei figli minorati fisici, psichici o sensoriali, tossicodipendenti, ovvero del coniuge o del genitore totalmente e permanentemente inabili al lavoro che possono essere assistiti soltanto nel comune richiesto ....."? Sembra che il punteggio spetti solo a coloro che abbiano genitori o***

***figli ricoverati in strutture e non a coloro che abbiano i figli o i genitori accuditi in casa.***

**Paolo Pizzo** – Gentile scuola,

la nota 9 della tabella valutazione titoli allegata al CCNI dispone:

La valutazione è attribuita nei seguenti casi:

- a) figlio minorato, ovvero coniuge o genitore, ricoverati permanentemente in un istituto di cura;
- b) figlio minorato, ovvero coniuge o genitore bisognosi di cure continuative presso un istituto di cura tali da comportare di necessità la residenza nella sede dello istituto medesimo.
- c) figlio tossicodipendente sottoposto ad un programma terapeutico e socio-riabilitativo da attuare presso le strutture pubbliche o private, di cui agli artt.114, 118 e 122, D.P.R. 9/10/1990, n. 309, programma che comporti di necessità il domicilio nella sede della struttura stessa, ovvero, presso la residenza abituale con l'assistenza del medico di fiducia come previsto dall'art. 122, comma 3, citato D.P.R. n. 309/1990.

Pertanto, non necessariamente i figli o i genitori debbano essere ricoverati a tempo pieno presso un centro di cura, infatti i casi b e c (che sono una sorta di deroga al caso a) non indicano questa obbligatorietà quanto piuttosto l'essere sottoposti ad un programma di cura presso un centro specializzato. Tutto ovviamente da certificare.

#### **I casi in cui non è possibile maturare i 10 punti di bonus**

***Elisabetta – sono una docente della scuola primaria di Cagliari. Sono passata di ruolo a Bologna nell'anno scolastico 2004/2005 ed ho ottenuto il trasferimento nella mia attuale sede nel 2007 (a. scol 2005/2006 e 2006/2007 ho avuto l'assegnazione provvisoria in una scuola della provincia di Cagliari). Mi piacerebbe venire a capo di una situazione che si presenta ogni anno al momento di presentare la domanda per individuare i soprannum nel circolo: mi spettano o no i 10 punti una tantum dato che la normativa viene interpretata in modi diversi a seconda di chi la legge: "... Con le domande di mobilità per l'anno scolastico 2007/2008 si è, infatti, concluso il periodo utile per l'acquisizione del punteggio aggiuntivo a seguito della maturazione del***

***triennio. Le condizioni previste alla lett. D) titolo I della Tabella, si sono concretizzate se nel periodo indicato è stato prestato servizio nella stessa scuola, per non meno di 4 anni consecutivi: l'anno di arrivo, più i successivi 3 anni in cui non è stata presentata domanda di mobilità volontaria in ambito provinciale. Le condizioni si sono realizzate anche se si è ottenuto, nel periodo appena considerato, un trasferimento in diversa provincia..."***

**Paolo Pizzo** – Gentilissima Elisabetta,

non ti spetta il punteggio.

Il punteggio si mantiene in caso di trasferimento interprovinciale, ma prima bisogna acquisirlo. Se infatti leggi bene il passo da te citato è indicato precisamente e senza possibilità di equivoci che il servizio deve essere di 4 anni consecutivi e prestato "nella stessa scuola".

Non hai il quadriennio nella stessa sede considerando che l'anno di prova non si conta (è una sede provvisoria) e che comunque dal 2004/05 al 2006/07 non hai il requisito richiesto.

### **Anni di decorrenza giuridica non coperti da servizio o svolti in altro ruolo. Chiarimenti per il Dirigente**

***Dirigente Scolastico – sono il Dirigente scolastico dell'IC X di X e scrivo per avere chiarimenti circa l'attribuzione di un punteggio nella formulazione della graduatoria interna di Istituto. Una mia docente, titolare nella classe A043, ha la seguente situazione : – Decorrenza giuridica dal 1982 nella Scuola media ( classe A043)- Decorrenza economica dal 1989 sempre nella Sc. media " " – due anni di servizio al Superiore come incaricata annuale negli anni 87/88 e 88/89 ( coperti dunque dalla decorrenza giuridica , ma non nel ruolo di appartenenza) – 3 anni nella Sc. Media ( 82/83 -83/84 – 84/85) coperti da decorrenza giuridica ma in nessuno dei 3 anni ha maturato 180 giorni di effettivo servizio. Chiedo come valutare i due anni di servizio al superiore e se valutare i tre anni coperti da decorrenza giuridica ma senza effettivo servizio.***

**Paolo Pizzo** – Gentile Dirigente,

è utile premettere che ai sensi della nota 1 della tabella di valutazione titoli e servizi allegati al CCNI 2014/15 è specificato che il ruolo di appartenenza va riferito rispettivamente: a) alla scuola dell'infanzia; b) alla scuola primaria; c) alla scuola secondaria di I grado; d) agli istituti di istruzione secondaria di II grado e artistica.

Sempre ai sensi della tabella citata si fa questa differenza a livello generale:

Lettera A: servizio svolto successivamente alla decorrenza giuridica della nomina, nel ruolo di appartenenza.:pp. 6 per ogni anno prestato;

Lettera B : anni di ruolo anteriori alla nomina nel ruolo di appartenenza non coperti da effettivo servizio ovvero prestati in ruolo diverso da quello di appartenenza e valutati o riconosciuti (o riconoscibili) per intero ai fini giuridici ed economici nella carriera di attuale appartenenza: pp. 3 per ogni anno prestato.

Per il caso di cui al quesito bisogna però fare riferimento a quanto specificato nella Premessa della tabella in questione:

“L'anzianità derivante da decorrenza giuridica della nomina nel ruolo di appartenenza anteriore alla decorrenza economica rientra invece in quella prevista dalla lettera B), qualora non sia stato prestato alcun servizio o se il servizio non sia stato prestato nel ruolo di appartenenza.”

Pertanto, premesso che I e II grado sono due ruoli diversi, la docente in questione, attualmente in servizio nel I grado, ha in tutto 5 anni di decorrenza giuridica della nomina di cui due coperti da servizio ma non nel ruolo di appartenenza, tre invece effettuati nel ruolo di appartenenza ma non riconosciuti come “anno di servizio” ovvero coperti da un servizio inferiore ai 180 gg.

Per tali motivi e ai sensi di ciò che abbiamo finora richiamato in materia, per tutti i 5 anni devono essere attribuiti 3 pp. per ogni anno per un punteggio complessivo di 15 pp.

Si precisa che tale punteggio non deve essere sommato ad un eventuale servizio di pre ruolo ma è calcolato a parte ovvero:

- Eventuale servizio di preruolo con il calcolo dei primi 4 anni valutati per intero (3 pp.) e per il periodo eccedente i 4 anni valutato per i 2/3 (2 pp.).

- A tale punteggio e quindi a parte vanno aggiunti i 15 pp. dei 5 anni di retrodatazione giuridica non coperti da effettivo servizio.

### **Valutazione dell'anno di retrodatazione giuridica coperta da servizi**

**Filomena – vorrei porle delle domande sulla graduatoria interna di istituto, insegno nella scuola primaria. Io sono entrata di ruolo nel 2005 con decorrenza giuridica, nello stesso anno scolastico 2005/ 2006, avevo ottenuto la supplenza annuale fino al 30/06/ 2006 nella scuola primaria, dalla U.S.R. di Verona, oggi la segreteria mi ha comunicato che la retrodatazione giuridica vale tre punti non 6, vorrei sapere come viene valutato il servizio prestato (supplenza annuale) e la retrodatazione giuridica.**

**Paolo Pizzo –** Gentilissima Filomena,

questa la differenza:

Lettera A: Si attribuiscono 6 pp. per l'anzianità di servizio effettivamente prestato dopo la decorrenza giuridica della nomina nel ruolo di appartenenza compresi gli anni di retrodatazione giuridica coperti da servizio effettivamente prestato nel ruolo di appartenenza.

Lettera B: Si attribuiscono 3 pp. per l'anzianità derivante da retroattività giuridica della nominazione coperta da effettivo servizio e/o derivante da servizio di ruolo prestato in altro ruolo.

Pertanto, se la tua retrodatazione giuridica è coperta da effettivo servizio (supplenza) nel ruolo della primaria allora deve necessariamente valere 6 pp.

Si leggano a tal proposito le PREMESSE contenute nella tabella di valutazione titoli allegata al CCNI (pag. 107) : "L'anzianità derivante da decorrenza giuridica della nomina nel ruolo di appartenenza anteriore alla decorrenza economica rientra invece in quella prevista dalla lettera B) [3 pp.], qualora non sia stato prestato alcun servizio o se il servizio non sia stato prestato nel ruolo di appartenenza."

### **Valutazione del servizio prestato in assegnazione in un ruolo diverso rispetto a quello di appartenenza**

**Mario –** *Ho un dubbio riguardo alcuni anni trascorsi alle superiori in assegnazione provvisoria con titolarità scuola media. Ora che sto alle superiori e già in soprannumero... come valutarli nella graduatoria interna? Posso considerarli al punto A della scheda come servizio di ruolo comunque svolto nel ruolo attuale? Grazie mille spero che almeno tu possa darmi una risposta.*

**Paolo Pizzo –** Gentilissimo Mario,

il servizio prestato in ruoli diversi (indipendentemente dal ruolo) da quello di appartenenza, a seguito di utilizzazione o di assegnazione provvisoria è valutato per intero (pp.6 per ogni anno di servizio) con riferimento al ruolo di appartenenza.

Pertanto, lo inserirai al punto A.

### **Servizio in altro ruolo e bonus dei 10 pp. Chiarimenti per la scuola**

**Dirigente –** *Buongiorno, vorremmo dei chiarimenti su alcuni punti della graduatoria d'istituto. Riguarda una nostra insegnante della scuola primaria. Nell'A.S. 1985/1986 fino al 31/08/1991, ha il ruolo nella materna. L'01/09/1991 arriva nel nostro istituto per trasferimento con passaggio di ruolo nella scuola primaria. Rimane fino al 31/08/2005 perché chiede ed ottiene il trasferimento presso altro istituto fino al 31/08/2007. Dal 01/09/2007 a tutt'oggi ritorna con trasferimento nel nostro istituto. Alla docente come viene calcolato il ruolo nell'infanzia e il bonus dei 10 punti le deve essere riconosciuto? Grazie.*

**Paolo Pizzo –** Gentile Dirigente,

nel caso di cui al quesito il ruolo svolto nella scuola dell'Infanzia deve essere valutato 3 punti per ogni anno prestato (nota 4 della tabella di valutazione titoli allegata al CCNI 20014/15).

Pertanto, dovrete effettuare un calcolo separato dell'eventuale periodo pre ruolo e poi del ruolo dell'Infanzia per poi sommare i due punteggi: attribuire 3 pp. per ogni anno di pre ruolo (ai periodi superiori a 4 anni sono attribuiti 2 pp.) e poi attribuire 3 punti per ogni anno prestato nel ruolo dell'Infanzia .



Ipotizzando che la docente abbia un pre ruolo di 5 anni e 6 nel ruolo dell'infanzia (come da quesito dal 1985/86 al 1990/1991) attribuirete 32 pp. (14 pre ruolo e 18 di altro ruolo). È ovvio che se la docente avesse solo anni di ruolo e non di pre ruolo dovrete attribuire solo 18 pp.

Dopodiché attribuirete 6 pp. per ogni anno svolto nella primaria.

Ai sensi della nota 5 ter della tabella di valutazione titoli allegata al CCNI il bonus si concretizza se nel periodo indicato (2000/01-2007/08) è stato prestato servizio nella stessa scuola, per non meno di 4 anni consecutivi: l'anno di arrivo, più i successivi 3 anni in cui non è stata presentata domanda di mobilità volontaria in ambito provinciale. Le condizioni si sono realizzate anche se si è ottenuto, nel periodo appena considerato, un trasferimento in diversa provincia.

Pertanto, tale punteggio, una volta acquisito, si perde nel caso in cui si ottenga, a seguito di domanda volontaria in ambito provinciale, il trasferimento, il passaggio o l'assegnazione provvisoria.

#### **Gli anni svolti sul SOS non si raddoppiano se si è titolari su posto comune**

***Docente – sto compilando la domanda interna all'Istituto per l'individuazione dei docenti soprannumerari e la contatto per un dubbio circa il punteggio. Avendo 5 anni di sostegno in ruolo e 5 anni di sostegno pre-ruolo, e insegnando attualmente su posto comune (per passaggio di cattedra, comunque sempre su scuola secondaria) ho diritto al punteggio doppio per gli anni di sostegno? La ringrazio, se vorrà rispondermi.***

**Paolo Pizzo** – Gentilissima docente,

la risposta è negativa.

Tutte e due i periodi (di pre ruolo e di ruolo) non potranno essere raddoppiati e quindi li dovrai considerare una sola volta nella compilazione del modello di domanda per la graduatoria interna di istituto.

Il motivo è che attualmente sei titolare di posto comune e non di sostegno.

**Il caso del dipendente con l'art. 21 della legge 104/92**

**Scuola – Il docente con handicap superiore ai 2/3 (come si evince dal verbale commissione di verifica) va escluso dalla graduatoria interna d'istituto? Cordiali saluti.**

**Paolo Pizzo** – Gentile scuola,

L'art. 7.2 del CCNI prevede che I docenti ed il personale A.T.A., beneficiari delle precedenzae previste ai punti I), III), V) e VII) di cui al comma 1 del presente articolo e riconosciute alle condizioni ivi indicate, non sono inseriti nella graduatoria d'istituto per l'identificazione dei perdenti posto da trasferire d'ufficio, a meno che la contrazione di organico non sia tale da rendere strettamente necessario il loro coinvolgimento (es. soppressione della scuola, ecc.).

Il punto III) PERSONALE CON DISABILITA' E PERSONALE CHE HA BISOGNO DI PARTICOLARI CURE CONTINUATIVE prevede:

Nel contesto delle procedure dei trasferimenti, e nell'ambito di ciascuna delle tre fasi, viene riconosciuta la precedenza, nell'ordine, al personale scolastico che si trovi nelle seguenti condizioni:

disabili di cui all'art. 21, della legge n. 104/92, richiamato dall'art. 601 del D.L.vo n. 297/94, con un grado di invalidità superiore ai due terzi o con minorazioni iscritte alle categorie prima, seconda e terza della tabella "A" annessa alla legge 10 agosto 1950, n. 648.

L'art. 9 del CCNI 2014-15 precisa:

Per le persone disabili che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 21, della legge n. 104/92 è necessario che risulti chiaramente, anche in certificazioni distinte, la situazione di disabilità e il grado di invalidità civile superiore ai due terzi o le minorazioni iscritte alle categorie prima, seconda e terza della tabella A) annessa alla legge 10.8.50, n. 648, riconosciute al medesimo.

Pertanto, se dalla certificazione presentata dal dipendente risulta lo stato di disabilità con il grado di invalidità superiore ai 2/3 bisogna che la scuola lo escluda dalla graduatoria di istituto.

I due requisiti sono infatti lo stato di disabilità (non per forza handicap grave) e l'invalidità superiore ai 2/3 (anche se i due requisiti sono indicati in due certificazioni distinte).