



**FLC CGIL**

federazione  
lavoratori  
della *CONOSCENZA*

**FLC CGIL Bergamo**

Via Garibaldi, 3 – 24122 Bergamo

Tel. 0353594140 – fax 0353594149

E-mail [flcbergamo@cgil.lombardia.it](mailto:flcbergamo@cgil.lombardia.it)

[www.cgil.bergamo.it/flc](http://www.cgil.bergamo.it/flc)

IL MIO LAVORO

ME LO MERITO

Informazioni e normativa per il personale ATA  
neo assunto a tempo indeterminato

**Congratulazioni** per la tua immissione in ruolo e tanti auguri di buon lavoro.

Con questo fascicolo mettiamo a tua disposizione alcuni essenziali suggerimenti per il tuo primo anno **"a tempo indeterminato"**.

Li abbiamo scritti con l'intento di informarti con chiarezza affinché non vengano messi in discussione i tuoi diritti.

Nelle pagine che seguono troverai un breve riassunto della normativa generale per il personale neo assunto in ruolo.

Per una qualificata consulenza potrai recarti presso le nostre sedi provinciali e territoriali.

**In questi anni difficili, che vedono in atto un disegno di smantellamento della scuola pubblica e di pesanti tagli agli organici, nelle nostre iniziative e nelle nostre piattaforme abbiamo sempre indicato tra le priorità la copertura di tutti i posti vacanti.**

**Continueremo ad impegnarci per la stabilizzazione dei lavoratori, per evitare la dispersione di un patrimonio professionale che in questi anni ha garantito, con grande senso di responsabilità e forte professionalità, la qualità della scuola.**

Per continuare bene nel nostro lavoro e nelle nostre lotte abbiamo bisogno anche di te. Per questo ti chiediamo, se non l'hai già fatto, di aderire al nostro sindacato.

Ti aspettiamo e ancora buon lavoro.

Il Segretario Provinciale della FLC CGIL di Bergamo

**TOBIA SERTORI**



## ADEMPIMENTI E PROCEDURE PER I DOCENTI ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO

### L'INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### **L'assunzione**

La proposta di assunzione a tempo indeterminato viene fatta dall'Ufficio Scolastico Territoriale a coloro che sono inseriti in posizione utile nella graduatoria 24 mesi.

Tutti gli interessati sono di norma convocati **attraverso pubblico avviso**

La posizione in graduatoria è determinante ai fini della scelta. Le operazioni di assunzione normalmente avvengono presso i locali dell'USP o di scuola Polo e agli aventi diritto viene sottoposto un elenco di sedi tra cui scegliere. Chi non può partecipare personalmente a questa operazione potrà farsi rappresentare da una persona di sua fiducia o dallo stesso Dirigente dell'USP

#### **Il contratto**

L'instaurazione del rapporto d'impiego avviene mediante il concorso di vari elementi:

- 1) la proposta di assunzione fatta dall'Amministrazione,
- 2) l'accettazione immediata della proposta,
- 3) la firma del contratto vero e proprio, che può avvenire contestualmente alla proposta o anche successivamente,
- 4) l'assunzione di servizio nella sede assegnata entro la data prescritta.

È necessario, pena la decadenza, prendere servizio entro il termine stabilito salvo che -per gravi ragioni -documentabili. La retribuzione decorre dal momento della effettiva presa di servizio

#### **La scelta della sede di lavoro**

**La sede assegnata nel primo anno è provvisoria.**

La sede definitiva si raggiunge l'anno successivo sulla base delle preferenze espresse nella domanda di mobilità (trasferimento) che si presenta solitamente a Febbraio.

**La sede verrà attribuita d'ufficio a chi non presenta tale domanda.**

Le modalità e i tempi per partecipare alle operazioni di mobilità (trasferimenti) sono stabilite annualmente dal contratto decentrato nazionale. Con le operazioni di mobilità il personale può chiedere il trasferimento ad altra sede in ambito comunale, provinciale o nazionale (mobilità territoriale), oppure, se in possesso, del titolo di studio, può chiedere il passaggio ad altro profilo della stessa area (mobilità professionale). Ad esempio un assistente tecnico in possesso del diploma di maturità può chiedere il passaggio al profilo di Assistente Amministrativo.

La mobilità professionale e territoriale è obbligatoria solo in caso di soppressione del posto. In questo caso è limitata all'ambito provinciale.

**Assegnazione provvisoria:** È la possibilità di presentare richiesta (generalmente il mese di giugno) per avere una sede provvisoria nel comune di residenza (o vicina allo stesso in caso di mancanza di posti) per un anno scolastico a causa di motivi di famiglia o di salute.

### IL PERFEZIONAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### **I documenti di rito**

Il contratto a tempo indeterminato deve essere perfezionato presentando i documenti atti a certificare le condizioni civili e professionali possedute. Quelli riguardanti i requisiti civili vengono comunemente definiti documenti di rito (sotto indicati). Vanno prodotti entro 30 giorni dall'assunzione in servizio :

1. autocertificazione cumulativa di Nascita, Cittadinanza Italiana, Residenza e godimento dei diritti politici
2. certificato del casellario giudiziale (**viene richiesto direttamente dalle scuole**)

3. certificato di idoneità all'impiego che viene rilasciato dal Medico di base, dal Medico Militare o dall'Ufficiale Sanitario.
4. copia del foglio matricolare o dichiarazione sostitutiva
5. dichiarazione dei servizi (vedi punto specifico)
6. dichiarazione sostitutiva o copia del titolo di studio.

**Chi ha ottenuto il passaggio di profilo o la mobilità verticale non deve presentare i certificati.**

### **La dichiarazione dei servizi art. 145TU 1092/73**

**Da presentare unitamente ai documenti indicati nella nomina a tempo indeterminato, preferibilmente, entro trenta giorni.** Deve essere utilizzato apposito modello che può essere richiesto alle scuole o al sindacato (disponibile anche modello su file).

Nella dichiarazione devono essere indicati:

1. dati anagrafici estremi del conseguimento dei titoli di studio
2. tutti i servizi effettuati nella scuola
3. tutti i servizi effettuati presso enti pubblici
4. tutti i servizi effettuati presso privati
5. la cassa a cui sono stati versati i contributi pensionistici
6. l'eventuale trattamento di fine rapporto ricevuto per (da specificare) alcuni servizi
7. l'eventuale trattamento di pensione in godimento

**L'eventuale omissione di alcuni servizi potrebbe impedire la richiesta di ricongiunzione e/o riscatto**

## **II PERIODO DI PROVA**

Come in tutti i luoghi di lavoro anche nella scuola il personale assunto con contratto a tempo indeterminato deve sostenere il periodo di prova.

La conferma del contratto di lavoro è subordinata al superamento del periodo di prova la cui durata è di:

2 mesi per i profili di area A e As ( Collaboratori Scolastici e Collaboratori Scolastici dei servizi;

4 mesi per i restanti profili Assistenti Amministrativi Tecnici e assimilati e DSGA.

Sono esonerati dal periodo di prova coloro che provengono da aree superiori o da aree uguali ma con profilo diverso (per es. AA → AT).

Possono essere esonerati coloro che provengono da altra Amministrazione per mobilità con equivalente profilo e hanno superato il periodo di prova in precedenza.

### **Il Dirigente Scolastico dispone la conferma del contratto a tempo indeterminato**

Non sono utili al conteggio dei mesi del periodo di prova, e quindi ne prolungano la durata, alcune assenze: la malattia, le ferie, l'astensione facoltativa (nei casi previsti dalla legge), l'astensione obbligatoria di maternità ad eccezione del primo mese e il servizio militare. Sono invece utili al superamento del periodo di prova le assenze considerate servizio a tutti gli effetti, quali ad esempio i permessi per donare il sangue, le domeniche e le festività infrasettimanali, il primo mese del congedo obbligatorio per maternità.

Il periodo di prova può concludersi negativamente qualora il dirigente scolastico esprima, motivandolo, un giudizio sfavorevole sul lavoro svolto dal dipendente. In questo caso il periodo di prova viene ripetuto. Il superamento del periodo di prova dà diritto, come già detto, alla ricostruzione di carriera.

## **LE DOMANDE POSSIBILI**

### **Domanda di ricongiunzione ai sensi della L. 29/79**

Serve per ricongiungere in un'unica pensione di Stato i periodi prestati presso privati o scuole legalmente riconosciute con versamento dei contributi all'INPS.

Va **valutata la convenienza della ricongiunzione** perché per servizi contemporanei (pubblico/privato) o di lunga durata o con iscrizione presso casse speciali potrebbe essere meglio evitare la ricongiunzione .

La domanda va presentata all'INPDAP per il tramite della scuola o del **Patronato INCA CGIL** e ad essa vanno allegati:

- estratto conto dell'INPS e/o libretto di lavoro;
- dichiarazione sostitutiva dati anagrafici;
- certificati di servizio.

### **Domanda Di Valutazione Dei Servizi Pre-Ruolo Ai Fini Pensione**

Serve ad ottenere il computo, il riscatto e comunque la valutazione ai fini della pensione di Stato dei periodi di servizio prestati anteriormente alla nomina a Tempo Indeterminato.

*Sono valutabili:*

1. tutti i servizi scolastici prestati presso scuole statali come supplente
2. il servizio militare
3. i servizi prestati presso enti locali con iscrizione alla CPDEL
4. i servizi prestati presso altre amministrazioni pubbliche, IPAB con iscrizione a casse assorbite dall'INPDAP
5. i servizi prestati presso scuole elementari parificate e scuole materne ente morale con iscrizione alla cassa pensioni insegnanti di asili e di scuola parificata
6. servizi come volontario nei paesi *in via di sviluppo*

*Sono riscattabili a domanda e a pagamento:*

1. il periodo legale degli studi universitari
2. i periodi intercorrenti tra la nomina giuridica e il giorno di effettiva assunzione in servizio
3. i periodi di disoccupazione
4. i periodi di aspettativa
5. i periodi per assistenza a disabili

*Sono valutabili con specificata domanda all'INPDAP senza pagamento:*

1. i periodi di maternità obbligatoria non coperti da nomina

**La domanda di valutazione servizi ai fini della pensione va presentata all'INPDAP per il tramite della scuola di servizio**

**Per le pratiche di pensione e ricongiunzione gli iscritti alla CGIL possono avvalersi della consulenza specifica dell'INCA CGIL tel 035/3594120 anche alla luce di tutti i cambiamenti (età pensionabile a 65 anni per le donne, ecc.) dovuti alle manovre finanziarie 2010 e 2011**

### **Domanda Di Riconoscimento Ai Fini TFR**

La domanda deve essere presentata su MOD.PR1 e **riguarda i soli servizi prestati PRIMA DEL 2000, può essere molto onerosa a seguito dei nuovi interventi normativi in materia di riscatti, può essere comunque presentata e dopo la comunicazione dell'importo di riscatto essere successivamente rifiutata.**

**Riguarda esclusivamente:**

- i servizi scolastici statali precedenti al ruolo per i quali non si è ricevuto trattamento di fine rapporto (generalmente quelli prima del 2000) a condizione di essere stati in servizio (anche a tempo determinato) a maggiore del 2000

**NON è più possibile riscattare gli anni universitari e il servizio militare (circ. n.30 INPDAP)**

La scuola provvederà a curarne la trasmissione all'INPDAP di tutte le domande consegnate



## LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Con la riforma pensionistica del 1995 i lavoratori possono affiancare alla pensione “tradizionale” una eventuale pensione integrativa. Questa “seconda” pensione si costruisce aderendo ad un sistema di previdenza complementare. Poiché si tratta di una materia molto complessa diamo solamente alcune indicazioni di massima. **I lavoratori neo-assunti, hanno un notevole interesse a costruirsi al più presto una pensione complementare.**

In particolare nel comparto Scuola è stato istituito un fondo pensionistico negoziale (fondo ESPERO). Consigliamo quindi di rivolgersi agli Uffici della FLC territoriale per verificare le condizioni e le opportunità dell’adesione al fondo ESPERO. E’ anche possibile acquisire informazioni collegandosi al sito internet: **www.fondoespero.it** sul quale è disponibile anche una procedura di simulazione.

L’adesione al fondo Espero, o qualsiasi altra forma previdenziale complementare, neo assunto di ruolo è indispensabile. Perché la pensione erogata dall’INPDAP a questi lavoratori sarà sensibilmente inferiore all’ultimo stipendio percepito dagli stessi da lavoratori. In conclusione il vecchio sistema erogava pensioni più alte, il nuovo eroga pensioni molto più basse come si può ben capire dall’esempio di seguito riportato.

**L’adesione al fondo ESPERO è volontaria e si effettua con la compilazione e la sottoscrizione del modulo (che può essere ritirato a scuola o presso le sedi sindacali o scaricata dal sito di ESPERO), che deve essere consegnato presso la scuola dove si presta servizio.**

## LA RICOSTRUZIONE DI CARRIERA

Naturalmente chi si trova al suo primo impiego pubblico parte dalla posizione stipendiale iniziale, mentre chi ha alle spalle periodi di lavoro come supplente o periodi di servizio in altro ruolo ha diritto, a certe condizioni, a veder riconosciuto il lavoro precedentemente svolto.

In questi casi la conferma del contratto a tempo indeterminato (conferma in ruolo), che scatta al termine **del periodo di prova con la valutazione favorevole da parte del Dirigente scolastico, fa scattare il diritto alla ricostruzione di carriera, cioè alla valutazione degli anni pre-ruolo ai fini del trattamento economico.** Chi proviene da un altro ruolo ha diritto a non vedersi ridotto lo stipendio alla classe iniziale della posizione stipendiale, ma a conservare temporaneamente il proprio trattamento fino al definitivo inquadramento.

Può essere utile ricordare che lo stipendio viene pagato dalla Direzione Provinciale dei Servizi Vari.

**Domanda di ricostruzione carriera (da presentare solo dopo il superamento del periodo di prova)**

La domanda va presentata, al termine del periodo di prova, alla scuola di titolarità o di servizio allo scopo di avere il riconoscimento ai fini economici dei servizi pre-ruolo. Per gli ATA sono valutabili tutti i servizi prestati nella qualifica nella scuola statale.

Al personale già a tempo indeterminato viene riconosciuto, ai fini della ricostruzione di carriera, anche il servizio di ruolo prestato nella qualifica inferiore (ad esempio il servizio di collaboratore scolastico).

La scuola stessa provvederà a compilare il decreto di riconoscimento dei servizi e ad inviare il decreto agli organi competenti.

La Direzione Provinciale dei Servizi Vari una volta ricevuta la ricostruzione di carriera adeguerà lo stipendio e provvederà alla liquidazione delle competenze eventualmente non liquidate.

Alla Domanda sono da allegare i seguenti documenti:

- Autocertificazione dati anagrafici;
- Titolo di studio per l’accesso al ruolo di appartenenza;
- Certificati di servizi per i quali si chiede il riconoscimento;
- Congedo militare.

**Per approfondire la conoscenza e le problematiche connesse a questi tipi di domande e riscatti ti invitiamo a contattare il nostro Sindacato.**

*E' bene conservare copia di tutta la documentazione presentata alla scuola con il numero di protocollo e la data di consegna.*

## I PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Il CCNL stabilisce i casi di infrazioni (art.95 CCNL) per i quali il dirigente scolastico può attivare l'apertura di provvedimenti disciplinari. Il dipendente, ad eccezione del rimprovero verbale, ha sempre diritto di essere ascoltato in sua difesa e, se vuole, può avvalersi dell'assistenza di un rappresentante sindacale o di un legale.

Il CCNL fissa a garanzia del dipendente i tempi che il dirigente scolastico deve rispettare nel corso del procedimento disciplinare:

1. La contestazione deve avvenire entro 20 giorni dall'accaduto.
2. Se il dirigente ritiene che la sanzione non sia di sua competenza deve segnalare l'accaduto al Direttore dell'USR entro 10 giorni, informando anche il dipendente.
3. Il dipendente non può essere convocato per essere ascoltato a sua difesa prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione. In caso di applicazione della sanzione il dipendente può presentare ricorso entro 20 giorni ad un collegio di conciliazione ed arbitrato composto da un rappresentante di ciascuna delle parti. Tutto il procedimento deve sempre concludersi entro 120 giorni dalla contestazione altrimenti si estingue.

## IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico del personale scolastico è stabilito dal Contratto collettivo nazionale di lavoro che prima della manovra economica 2010 veniva rinnovato, per la parte economica, ogni due anni. Il contratto vigente prevedeva che gli avanzamenti di carriera (passaggi di classe) **la legge finanziaria del 17/7/11 ha introdotto il blocco di qualsiasi aumento di stipendio fino al 2014 e successivamente con l'ipotesi di accordo del 19/7/11 (sul quali la FLC CGIL ha avanzato forti perplessità non sottoscrivendo l'ipotesi) è stato abolito il primo gradone di stipendio che corrispondeva a 3 anni per cui il primo passaggio utile potrà avvenire al 9° anno di anzianità (fatti salvi i blocchi previsti fino al 2014)**

Il superamento dei gradoni economici è condizionato al servizio svolto senza sanzioni disciplinari tali da comportare la sospensione dello stipendio.

POSIZIONI STIPENDIALI DAL 31.12.2007 (valori per 12 mensilità)

**Tabella 2 allegata al CCNL Biennio 2006/07**

	Collab. scolastico	Collab. scolastico dei servizi <sup>1</sup>	Assistenti amm. <sup>2</sup>	Coordinatore amm. e tecnico	direttore dei servizi generali ed amministrativi
da 0 a 8	14.359,02	14.727,13	16.085,62	18.391,40	21.266,10
Da 9 a 14	15.648,91	16.002,43	17.738,02	20.420,20	23.803,81
Da 15 a 20	16592,28	16.945,79	18.960,63	22.208,69	26.042,85
Da 21 a 27	17521,17	17.903,75	20.190,60	23.944,85	28.438,18
Da 28 a 34	18.221,87	18.582,08	21.066,52	25.657,56	30.899,34
Da 35	18.712,93	19.088,70	21.737,75	26.932,99	33.293,35

<sup>(1)</sup> Anche per il profilo professionale: addetto aziende agrarie

### I trattamenti accessori

Oltre ai trattamenti economici già menzionati esistono poi nella scuola altre retribuzioni aggiuntive legate a prestazioni diverse, o a funzioni e responsabilità. Richiamiamo le più importanti: gli incarichi specifici; le prestazioni aggiuntive che consistono in prestazioni di lavoro oltre l'orario d'obbligo, ovvero nell'intensificazione di prestazioni lavorative dovute anche a particolari forme di organizzazione dell'orario di lavoro connesse all'attuazione dell'autonomia; le indennità di turno notturno, festivo, notturno-festivo; il compenso spettante al personale che in base alla normativa vigente sostituisce il DSGA o ne svolge le funzioni

**A partire dal 2011 queste attività sono retribuite dalla DPSV con il cosiddetto “Cedolino Unico” e non più dalla scuola. Informatevi sempre prima di accettare l'incarico presso le Rappresentanti Sindacali Unitarie della scuola, sulle competenze e sulle modalità di liquidazione delle stesse e consultate il CONTRATTO DI ISTITUTO**

### **L'assegno per il nucleo familiare**

In base al proprio reddito familiare e alla sua composizione è possibile avanzare richiesta (su apposito modulo) di assegno per il nucleo familiare. Ricordiamo che la richiesta di assegno per il nucleo familiare deve essere **sempre rinnovata** a fine giugno tramite la scuola di servizio altrimenti la Direzione Provinciale dei Servizi Vari lo toglie dallo stipendio.

Analogo comportamento deve essere tenuto per le detrazioni di imposta.

## **IL CEDOLINO DELLO STIPENDIO**

**Il cedolino dello stipendio e il CUD non vengono più consegnati in forma cartacea ma on line tramite i sito Stipendi PA**

### **COME EFFETTUARE LA REGISTRAZIONE IN STIPENDI PA**

Selezionata la funzionalità si dovrà inserire nel campo Codice Fiscale il codice fiscale dell'utente e nel campo Password il numero di partita. Per il personale che dispone di più partite dovrà essere inserita la partita con la numerazione più bassa (es. partita 07777777 e partita 09999999, inserire la partita 07777777, ovvero quella con il primo numero più basso dopo lo zero qualora presente). Il numero di partita deve contenere 8 caratteri comprensivi degli zeri iniziali quando presenti.

- Successivamente, dopo aver selezionato il pulsante Login, il portale verificherà le credenziali dell'utente, richiedendo l'inserimento di due codici identificativi dei cedolini degli ultimi 15 mesi trasmessi al dipendente che vanno digitati in caratteri MAIUSCOLI. Attenzione: qualora non si posseggano i cedolini richiesti è necessario rivolgersi all'Ufficio che amministra la consegna dei modelli stipendiali richiesti. In alternativa, contattare l'assistenza attraverso il canale e-mail o il numero verde, fornendo obbligatoriamente, nel rispetto della legge sulla privacy, il codice identificativo di almeno uno dei cedolini trasmessi nell'arco dell'anno.
- Terminata questa fase, il portale richiederà di personalizzare la password e di inserire le informazioni necessarie per poter recuperare la stessa qualora dimenticata (Domanda e risposta per recuperare la password e casella di posta e-mail). È importante osservare che l'inserimento di una casella di posta e-mail, benché non obbligatorio, consente di evitare la necessità di ripetere la fase di verifica delle credenziali dell'utente (punto 2 precedentemente descritto) nel caso si debba successivamente effettuare la procedura per il recupero della password.

**ASSENZE PER MALATTIA NUOVE DISPOSIZIONI**  
**(dalla L.112/2008 e successive modifiche fino alla L.111/2011)**

**Dal 2008 a oggi (2011) sono state introdotte rilevanti cambiamenti sulle assenze per malattia riepiloghiamo le più importanti:**

- Il certificato medico deve essere rilasciato da un medico appartenente alla struttura pubblica il certificato è recapitato con modalità telematiche dal medico curante (in fase di attuazione) il dipendente deve comunicare la sua assenza **comunicando comunque per vie brevi la possibile durata e comunque prima dell'inizio del suo orario di lavoro**
- L'amministrazione **può disporre** la visita di controllo sin dal primo giorno di assenza **resta fermo, invece, l'obbligo di richiedere la visita nel caso in cui l'assenza si verifichi prima o dopo una giornata non lavorativa**
- Le fasce di **reperibilità obbligatorie sono 9/13 – 15/18** devono essere rispettate anche in presenza di autorizzazione del medico ad uscire.
- **Sono escluse dalla fasce di reperibilità** le assenze dovute ad infortunio, gravi patologie che richiedono terapie salvavita, patologie per riconosciuta causa di servizio, stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta
- Nel caso in cui il **dipendente assente per malattia si debba allontanare** dall'indirizzo comunicato per effettuare visite, terapie o accertamenti specialistici oppure per altri giustificati motivi, è tenuto ad avvisare **preventivamente** il datore di lavoro e deve conservare l'eventuale documentazione giustificativa che l'amministrazione può sempre richiedere (esempio, attestazione rilasciata dal medico o della struttura, anche privati, che hanno effettuato la visita
- In caso di assenza durante le fasce di reperibilità è rimessa alla decisione delle singole amministrazioni la valutazione sui "giustificati motivi" ammissibili. L'assenza ingiustificata alla visita fiscale può comportare (in caso il Dirigente non giustifichi i motivi) una specifica sanzione economica ed eventualmente anche l'applicazione di una sanzione disciplinare
- **Per assenze fino a 10 giorni viene corrisposto il solo il trattamento fondamentale con esclusione di quelli accessori (RPD/CIA, ecc)**
- **Modalità di giustificazione dell'assenza per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici.** E' previsto, un regime speciale per le assenze per malattia dovute all'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici. **In tal caso l'assenza è giustificata con la presentazione dell'attestazione rilasciata dal medico o della struttura, anche privati, che hanno effettuato la visita o svolto la prestazione.** Restano, invece, ferme le modalità di imputazione dell'assenza già previste dalla circolare n. 8/2008, così come gli **effetti sul** trattamento economico.
- **Art.7 DL119/11 congedo per cure agli invalidi** superiori al 50% congedo non superiore a **30 giorni secondo il regime economico della malattia** per ogni anno per effettuare cure riferite **esclusivamente alla malattia invalidante** documentate da idonea documentazione ed effettuate in strutture pubbliche o convenzionate

<p><b>Assenze per Malattia</b></p>	<p>Per <b>18 mesi</b> si ha diritto alla conservazione del posto, si contano i giorni di malattia effettuati nel triennio precedente. In caso di superamento del limite, su richiesta del dipendente, può essere concessa una proroga senza retribuzione dopo accertamento sanitario che verifichi la sussistenza di eventuali inidoneità permanenti e assolute</p>	<p>Primi 9 mesi al 100% 3 mesi successivi 90% 6 mesi successivi 50%</p> <p>in caso di proroga Senza retribuzione</p>
<p><b>Infortunio</b></p>	<p>Le assenze dovute ad infortunio o per causa di servizio riconosciuta non fanno parte del computo dei giorni di malattia Al personale supplente spettano comunque le eventuali proroghe e/o i successivi contratti se avente diritto e ancora assente per infortunio</p> <p>Non viene disposta visita fiscale.</p>	<p>Retribuzione intera</p>
<p><b>Assenze per ricoveri o terapie dovute a gravi patologie indicate nell'elenco del Ministero della Sanità del 29/4/98 n.124</b></p>	<p>Non rientrano nel conteggio delle assenze quelle dovute a gravi patologie. Il certificato redatto dal medico della ASL o di famiglia (non sono consentite certificazioni di medici che non fanno parte del Servizio Sanitario Nazionale) deve specificare che il docente è assente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti</li> <li>- per gli eventuali giorni di malattia dovuti alle conseguenze delle terapie somministrate</li> <li>- per ricoveri ospedalieri o day hospital</li> </ul> <p>dichiarando che il dipendente è affetto da grave patologia (come da elenco del ministero) temporaneamente e/parzialmente invalidante.</p>	<p>Retribuzione intera per tutto il personale limitatamente alle sole terapie, ricoveri e/o conseguenze legate alla terapia</p>
<p><b>Permessi per partecipazione ad esami e concorsi</b></p>	<p>8 giorni compreso l'eventuale viaggio</p>	<p>Retribuzione intera</p>
<p><b>Permessi per motivi personali o familiari</b></p>	<p>Tre giorni da <u>documentare</u>, anche mediante autocertificazione. (quando la legge lo consente) Per gli stessi motivi <u>documentati</u> possono essere chiesti sei giorni di ferie prescindendo dalle sostituzioni.</p>	<p>Personale a tempo indeterminato Retribuzione intera</p>
<p><b>Permessi retribuiti Per lutto</b></p>	<p>Tre giorni retribuiti per evento anche non continuativi. In caso di decesso di componente la famiglia anagrafica o di parenti entro il <u>secondo grado</u> o affini di <u>primo grado</u> o soggetto o convivente stabile. <b>Parenti: I grado genitori e figli</b> <b>II grado fratelli, nonni, nipoti</b> <b>Affini: I grado suoceri, nuore, generi</b></p>	<p>Retribuzione intera per tutti Sono richiesti a domanda e documentati mediante autocertificazione.</p>

<b>Permessi per matrimonio</b>	15 giorni consecutivi con decorrenza indicata dal lavoratore che può essere da <u>una settimana prima</u> del matrimonio fino ad un massimo di <u>60 giorni dopo</u>	Retribuzione intera per tutti
<b>Permessi orari brevi</b>	Compatibilmente con le esigenze di servizio e alla possibilità di sostituzione possono essere concessi permessi orari per esigenze personali <u>ATA</u> Non più della metà dell'orario giornaliero individuale Complessivamente i permessi non possono superare nell'a.s. l'orario settimanale di servizio	Devono essere recuperati

### MATERNITA'

<b>Tipo di assenza</b>	<b>Durata</b>	<b>Retribuzione</b>
<b>Permessi per effettuare esami e controlli prenatali</b>	Senza alcun limite Le lavoratrici hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite specialistiche nei casi in cui debbano essere eseguite durante l'orario di lavoro, per la fruizione occorre presentare apposita istanza e relativa giustificazione	Intera
<b>Interdizione dal lavoro per complicanze della gestazione</b>	La proposta deve essere documentata dal ginecologo e inoltrata all'ispettorato del lavoro che rilascia ricevuta di presentazione da trasmettere alla scuola . Può essere per uno o più periodi secondo la richiesta e fino alla data di inizio della maternità obbligatoria	<u>Intera</u>
<b>Interruzione della gravidanza (spontanea o terapeutica)</b>	<b>Prima del 180° giorno</b> è considerata malattia L'assenza è determinata dal medico curante e come per tutte le malattie sono da rispettare le fasce di reperibilità ed è possibile la visita fiscale.	intera se non superato il tetto di giorni di malattia previsti dal CCNLL
	L'interruzione della gravidanza <b>dopo il 180° giorno</b> è considerata parto a tutti gli effetti spettano tre mesi di congedo per maternità. Inoltrare alla scuola documentazione attestante interruzione dopo 180 ° giorno e richiedere congedo per maternità	<u>Intera</u>
<b>Congedo per maternità (astensione obbligatoria) <u>prima del parto</u></b>	<u>Due mesi</u> prima della data presunta del parto E' possibile <u>posticipare</u> di un mese il congedo, previa certificazione medica che lo consenta e <u>recuperare</u> il mese mancante aggiungendolo a quelli previsti dopo il parto. Inoltrare richiesta con certificato medico attestante la data presunta del parto.	<u>Intera</u>

<p><b>Congedo per maternità ( astensione obbligatoria) dopo il parto</b></p>	<p>Tre mesi dopo la data presunta del parto o del parto se avvenuto successivamente. I mesi sono elevati a quattro se si è posticipato il congedo per maternità di un mese (vedi sopra) Inoltre alla scuola entro 30 giorni certificato nascita del bambino o dichiarazione sostitutiva</p>	<p>Intera</p>
<p><b>Congedo per paternità ( astensione obbligatoria)</b></p>	<p>Il padre ha diritto al congedo di tre mesi o alla parte residua del coniuge in caso di morte o grave infermità della madre o di abbandono del bambino (documentare)</p>	<p>Intera</p>
<p><b>Parto anticipato o prematuro</b></p>	<p>In caso di parto anticipato rispetto alla data presunta del parto spetta comunque la differenza di giorni dal parto alla data presunta purché entro il limite di cinque mesi previsto dalla legge. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza in struttura pubblica o privata la madre può chiedere di rientrare al lavoro (previa presentazione di certificato medico che lo consenta) Il periodo non fruito prima del parto e quello dopo il parto decorrono dalla data di dimissioni del bambino (documentare) <b>Alla madre rientrata al lavoro spettano comunque i permessi orari per allattamento</b></p>	<p>intera</p>
<p><b>Periodi di riposo entro il 1^ anno di vita del bambino ( Riduzione di orario per allattamento)</b></p>	<p>Dopo il congedo per maternità obbligatorio, in caso di rientro al lavoro e entro il primo anno di vita del bambino spetta una riduzione oraria per allattamento di : 1 ora giornaliera con orario di servizio giornaliero inferiore alle sei ore 2 ore giornaliere per orari giornalieri superiori alle sei La riduzione di due ore può essere cumulata nel giorno, non è possibile cumulare tutte le ore in un giorno la settimana. In caso di <u>parto plurimo</u> i riposi sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre Il lavoratore può usufruire del periodo di riposo se i figli sono affidati al solo padre in alternativa alla madre se sia lavoratrice autonoma</p>	<p>Intera</p>
<p><b>Congedo parentale (Astensione facoltativa)</b></p>	<p>La madre e/o il padre hanno diritto a massimo sei mesi : complessivamente non è però possibile superare il tetto massimo di 10 mesi nei primi 8 anni di vita del bambino. Se il padre fruisce di almeno tre mesi continuativi il tetto massimo è elevato a 11 mesi. Spetta al genitore richiedente anche se l'altro non ne ha diritto entro il limite di sei mesi. In presenza di un solo genitore spettano 10 mesi Il periodo può essere frazionato secondo le seguenti modalità: La comunicazione deve pervenire 15 gg prima della scadenza del primo periodo Tra un periodo e l'altro deve esserci rientro in servizio effettivo altrimenti l'eventuale giorno festivo ricadente verrà compreso d'ufficio</p>	<p>primi 30 gg al 100% restanti al 30% Sono conteggiati i congedi fruiti <u>da entrambi</u> i genitori. Dopo i tre anni e entro gli otto i periodi eventualmente non goduti sono retribuiti al 30% solamente entro limiti di reddito particolari</p>

**Congedo parentale (malattia del bambino)**

Entro il terzo anno di vita del bambino nessun limite, 5 giorni annui per ciascun genitore dopo il 3° anno e entro l'8° La domanda deve essere inoltrata alla scuola documentata con certificato di malattia del bambino I giorni non possono essere fruiti congiuntamente dai due genitori

Intera 30 gg per ogni anno di vita del bambino  
Senza retribuzione oltre

**CONGEDI A SENSI DELLA L.104**

(..è persona con handicap colui che presenta minorazione fisica, psichica o sensoriale stabilizzata o progressiva atta a creare difficoltà di apprendimento relazione, o di integrazione lavorativa e tale da determinare svantaggio sociale..) art.3 comma 1° L.104

Qualora la minorazione abbia ridotto l'autonomia personale .... In modo da rendere necessario un intervento assistenziale...la situazione assume connotazione di gravità (art. 3 comma 3 L. 104)

L'Handicap in situazione di gravità DEVE essere certificato da apposita commissione medica (art.4 L.104) presso l'ASL previa presentazione della domanda (compilazione presso l'INCA CGIL)

Per i disabili portatori di "Sindrome di Down" il riconoscimento può essere disposto anche dal medico di famiglia.

**Prolungamento Congedo parentale per un periodo massimo fino a 36 mesi (comprensivo del "normale" congedo parentale) per ogni figlio con handicap grave da usufruire entro i primi OTTO anni di vita ( DL.vo 119/11**

Ne hanno diritto entrambi i genitori (naturali ,adottivi ed affidatari) lavoratori ma non possono usufruirne contemporaneamente. Possono essere richiesti da un genitore anche se l'altro genitore non lavora.  
Il diritto decade se decade la nomina o il rapporto di lavoro.  
E' alternativo ai permessi a ore (art.42 D.Lvo 151), e può essere cumulato o preso con precedenza sulla "normale" astensione facoltativa entro gli otto anni di vita del Il bambino non deve essere ricoverato a tempo pieno in strutture specializzate **salvo che sia certificata e richiesta dai sanitari la presenza del genitore (DL 119/11)**

Indennità pari al 30% Contribuzione figurativa  
Vale a tutti gli effetti con esclusione della 13^ mensilità e delle ferie.  
Sono calcolati ai fini dell'anzianità di servizio

<p><b>Permessi a ore fino al terzo anno di vita del bambino con handicap</b> <b>Art.42 comma 1 - DL 119/11</b></p>	<p>Compete ai <u>genitori naturali adottivi e/o affidatari e anche alla persona con handicap grave riconosciuto da commissione medica</u> Due ore al giorno retribuite a uno dei genitori nei <u>in alternativa ai permessi mensili di tre giorni</u> (vedi sopra) In caso di part time o di orario giornaliero inferiore alle 6 ore giornaliere spetta un'ora sola. Il bambino non deve essere ricoverato a tempo pieno in strutture specializzate.</p>	<p>Retribuzione intera Vale ai fini della 13<sup>^</sup> mensilità e del conteggio delle ferie e dell'anno di prova e dell'anzianità di servizio</p>
<p><b>lavoratore portatore di handicap in situazione di gravità</b></p>	<p>Spettano al lavoratore maggiorenne con handicap grave riconosciuto (durante il periodo del rapporto di lavoro) Due ore al giorno in alternativa ai permessi mensili di tre giorni (art.33 L.104) L'alternativa giorni o ore può essere variata (previa comunicazione) per tutta la durata del rapporto di lavoro (circolare INPDAP n.33)</p>	
<p><b>Congedo continuativo o frazionato retribuito con indennità fino ad un <u>massimo di due anni</u> per assistere i figli o coniuge (corte costituzionale sentenza n.158/07) in situazione di gravità certificata da commissione medica</b></p> <p><b>Art.3 comma 106 legge 350/03</b> <b>Cumula con i periodi eventualmente fruiti ai sensi dell'art.4 legge 43 (congedo biennale per gravi motivi familiari)</b></p>	<p>Può essere richiesto anche frazionato in tal caso deve esserci una effettiva ripresa del servizio tra un periodo e l'altro. <i>Il congedo non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa (DL 119/11)</i> Può essere richiesto per altri familiari <b>ma senza retribuzione.</b> Spetta al genitore lavoratore (madre o padre) e al coniuge o in caso di loro scomparsa o di impossibilità ad altro familiare (la Corte Costituzionale sentenza 233/2005 ha dichiarato illegittima la richiesta di convivenza) <b>Il congedo può essere fruito anche se la persona disabile è ricoverata a tempo pieno e qualora i sanitari della struttura ne attestino l'esigenza (DL 119/11)</b> E' alternativo a tutti i congedi indicati sopra.</p>	<p>Indennità corrispondente all'ultima retribuzione percepita fino ad un massimo di <b>43.579 €</b> circa annui (importo rivalutato in base agli indici ISTAT)</p> <p>Non maturano le ferie né i ratei di 13<sup>^</sup> mensilità il TFR e anzianità di servizio Coperto ai soli fini pensionistici da contribuzione figurativa se non retribuito altrimenti effettiva se retribuito con indennità</p>
<p><b>Scelta della sede di lavoro più vicina al domicilio dell'assistito</b> <b>Art.33 legge 104/92</b></p>	<p>Spetta non solo ai genitori naturali, adottivi e affidatari ma anche a chi si occupa in modo prevalente e continuativo della persona con handicap parente o affine entro il 3<sup>^</sup> grado anche se non convivente <b>prioritariamente</b> per il comune di residenza dell'assistito e nei comuni limitrofi in caso indisponibilità di posti nel comune (art.20 legge 53/00)</p>	

<p><b>Scelta prioritaria della sede in caso di vincita di concorso e precedenza in sede di trasferimento.</b> (art.21 legge 104/92)</p>	<p>Spetta alla persona con handicap se lavoratore anche derogando all'obbligo di permanenza triennale</p>	
<p><b>Permessi Art.33 comma 3 L.104</b></p> <p><b>Per assistere persone in via continuativa con handicap grave riconosciuto o per il figlio con handicap dopo il 3<sup>o</sup> anno di vita e entro il 18<sup>o</sup> il congedo può essere fruito anche se la persona disabile è ricoverata a tempo pieno e <u>qualora i sanitari della struttura ne attestino l'esigenza</u></b></p> <p><b>NON è necessario il requisito della convivenza per avere il diritto MA chi assiste un disabile che vive a <u>oltre 150 chilometri dal luogo di residenza deve fornire prova dei viaggi effettivamente sostenuti</u> (modifiche del 9/6/11)</b></p>	<p>Spettano fino ad un massimo di tre giorni al mese presentando dove possibile una programmazione (o in proporzione se orario Part Time):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Al <b>lavoratore maggiorenne</b> con handicap <u>in alternativa</u> ai permessi ad ore variabile da un mese all'altro</li> <li>- ai <b>genitori</b> per assistere il figlio con handicap con più di tre anni di età anche maggiorenne</li> <li>- ai <b>familiari</b> o affini entro il <b>2<sup>o</sup> grado</b></li> <li>- ai <b>familiari</b> o affini entro il <b>3<sup>o</sup> grado</b> qualora i genitori o il coniuge della persona da assistere abbiano compiuto 65 anni oppure siano loro stessi invalidi o siano deceduti o mancanti</li> <li>- <u>ad un solo lavoratore dipendente per assistere un familiare o affine</u></li> <li>- al genitore <b>adottivo o affidatario</b></li> </ul> <p>Non sono cumulabili con i permessi non fruiti nei mesi precedenti o con quelli da fruire nei mesi successivi</p> <p><b>Possono essere concessi per assistere <u>più familiari a condizione</u></b> che sia un familiare entro il 1<sup>o</sup> grado ovvero entro il 2<sup>o</sup> grado nel caso in cui i genitori o il coniuge della persona disabile:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) abbia compiuto 65 anni</li> <li>2) sia affetto da patologie invalidanti</li> <li>3) sia deceduto</li> <li>4) sia mancante</li> </ol>	<p>Retribuzione intera Vale ai fini della 13<sup>a</sup> mensilità e del conteggio delle ferie e dell'anno di prova</p>

## I DIRITTI CONTRATTUALI

### IL SINDACATO NELLA TUA SCUOLA

La **RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria)** assicura in ogni scuola:

- la contrattazione, con il Dirigente scolastico, su assegnazione delle attività aggiuntive e relativi compensi al personale docente ed ATA,
- la tutela dei diritti individuali dei lavoratori.

**Anche il personale a tempo determinato annuale e fino al termine delle attività didattiche può votare per l'elezione delle RSU il cui rinnovo è previsto nel marzo 2012**

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

**Ricorda sono tuoi diritti:**

- ✓ l'iscrizione ad un sindacato, la partecipazione alle riunioni sindacali, il diritto di sciopero, l'elettorato attivo e passivo nelle elezioni delle RSU
- ✓ il diritto a 150 ore l'anno di permesso retribuito per il diritto allo studio;
- ✓ l'esercizio della libera professione previa richiesta di autorizzazione al dirigente scolastico);
- ✓ le assenze a vario tipo (vedi schede allegate)

## DIRITTI DOVERI OPPORTUNITÀ'

I diritti, i doveri e le opportunità che attengono al rapporto di lavoro sono stabiliti dal CCNL 2006/2009.

### **Doveri**

#### **Mansioni e orario**

Lo svolgimento delle mansioni previste dal profilo di appartenenza è il principale dovere del personale ATA. Il dipendente è tenuto al rispetto dell'orario obbligatorio di servizio che è di 36 ore settimanali, ridotte a 35 nel caso di particolari scuole o di turni gravosi come prevede l'art. 55 del CCNL.

L'orario ordinario giornaliero è, di norma, 6 ore continuative antimeridiane, ma può essere articolato in maniera flessibile per le necessità della scuola. La contrattazione di istituto disciplina successivamente le diverse forme di flessibilità anche per corrispondere alle esigenze del lavoratore.

#### **Esclusività della prestazione**

Il personale ATA, ad eccezione di coloro che hanno un contratto part-time a 18 ore, non può svolgere altri lavori al di fuori degli incarichi conferiti dalla stessa Amministrazione.

### **Collaborazioni plurime**

L'art. 57 del CCNL dà la possibilità al personale ATA dell'area A e B di collaborare con altre scuole per realizzare attività che richiedono particolari competenze non presenti in quella scuola. Si tratta di una opportunità rimessa alla disponibilità del personale stesso che al di fuori del proprio orario di servizio desidera collaborare con altre scuole ricevendo un compenso.

### **Diritti**

#### **Ferie**

Per ogni anno scolastico si ha diritto a 30 giorni lavorativi di ferie fino al terzo anno di servizio e a 32 giorni lavorativi dal quarto anno in poi. Le ferie possono, a richiesta del dipendente, essere frazionate in più periodi. Il dipendente ha diritto ad almeno 15 giorni di ferie nel periodo luglio/agosto-

ALCUNI TIPI DI ASPETTATIVA	DURATA e Modalità di richiesta
<p>Per <b>FAMIGLIA</b>            Art.18 comma 1 CCNL 06/09            Art.69 del DPR 3/57            1.</p>	<p><b>Massimo un anno prorogabile di altri sei mesi</b> con le seguenti precisazioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. due aspettative inferiori all'anno si considerano un unico periodo se non sono divise da più di SEI mesi e un giorno di lavoro</li> <li>2. si possono prendere aspettative <u>per famiglia</u> per un massimo di due anni e mezzo in cinque anni (sempre se divise da almeno sei mesi di rientro)</li> </ol> <p>I periodi sono senza retribuzione e non valgono ai fini dell'anzianità di carriera.            Possono essere riscattabili a pagamento ai fini della pensione fino ad un massimo di tre anni.            Può essere chiesta anche per motivi di studio, lavoro, ricerca e dottorato l'interessato presenta domanda al Dirigente Scolastico motivandola e documentandola.            Entro 30 giorni il Dirigente può accoglierla o se vi sono motivi di servizio differire l'inizio, diminuire la durata o rifiutarla: <u>in questo caso le motivazioni devono essere scritte</u> Può essere revocata per motivi di servizio (documentare per scritto)</p>
<p>Per <b>MOTIVI DI LAVORO</b>            Art18 comma 3 CCNL 06/09            personale a tempo indeterminato</p> <p><b>art.18 D.L 183/10</b></p>	<p>Il dipendente può essere collocato in aspettativa a domanda <b>per un anno scolastico intero</b> (non è possibile frazionare il periodo) per realizzare una diversa attività lavorativa come subordinato o per superare un periodo di prova.            I periodi sono senza retribuzione e non valgono ai fini dell'anzianità di carriera.            Il contratto non pone limiti nel numero di volte che è possibile richiedere l'aspettativa per motivi di lavoro.  <b>Il collegato al lavoro amplia la possibilità di chiedere aspettativa anche per coloro che vogliono avviare attività professionali e/o imprenditoriali</b></p>

## PERCHÉ ISCRIVERSI ALLA FCL CGIL

**FLC CGIL**

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

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

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

**Nel Sito della FLC CGIL di BERGAMO [www.cgil.bergamo.it/flc](http://www.cgil.bergamo.it/flc) alla voce diritti e doveri del dipendente è possibile scaricare o consultare altre tabelle riepilogative relative ai congedi più comuni (maternità, congedi per la L.104 , aspettative ecc.) Sempre sul sito è possibile scaricare la modulistica relativa alle domande varie. (dich.servizi, autocertificazione, ricongiunzione ecc.) Gli iscritti possono richiedere appuntamento per la compilazione delle pratiche di rito o della domanda di trasferimento o per consulenze varie utilizzando l'indirizzo di posta elettronica o con sms**

### **DAI FORZA AL LAVORO ISCRIVITI ALLA FLC CGIL**

Chi si iscrive sostiene e rafforza le iniziative della FLC Cgil, inoltre ha diritto a servizi e consulenza specialistica:

- **Controllo** di ricostruzione di carriera / pensione e buonuscita / stipendio / pratiche indennità di disoccupazione/pratiche di pensione
- **Assistenza** nella stesura di ricorsi e nelle procedure di conciliazione o arbitrato per vertenze che insorgono con l'Amministrazione Scolastica
- **Assistenza** legale
- **Informazioni** su tutti i temi di normativa scolastica e contrattuale (permessi, ferie, maternità, part-time ecc.)
- **Assistenza** nella compilazione delle domande di trasferimento, di inserimento nelle graduatorie e loro aggiornamento.
- **Consulenza** on line tramite posta elettronica
- **Invio SMS** di comunicazione sulle scadenze più importanti
- Gli iscritti alla FLC CGIL hanno diritto a **4 assicurazioni gratuite** (responsabilità civile professionale ed extra-professionale, assistenza legale, ricovero ospedaliero per infortunio)
- La FLC CGIL offre ai propri iscritti, in convenzione con **l'associazione Proteo Fare Sapere** (riconosciuta dal MIUR), iniziative di formazione e aggiornamento professionale e in convenzione con vari editori sconti su libri e riviste.