

SNALS CONFISAL LECCO COMUNICA



www.snals.it

Sede Via Leonardo da Vinci n. 3
tel/fax 0341 363123
23900 LECCO (LC)

email: lombardia.lc@snals.it

SNALS LECCO COMUNICA 13 OTTOBRE 2023

A V V I S O: docenti precari - ricorso per il diritto all'assegnazione della c.d. carta docente RICONOSCIMENTO DEL DIRITTO ALLA CARTA DOCENTE del valore di euro 500,00 annui in favore dei docenti precari: RICORSO AL GIUDICE DEL LAVORO ULTERIORE RICORSO 2023 **GRATUITO ISCRITTI SNALS AL GIUDICE DEL LAVORO**

La Segreteria Provinciale Snals di Lecco rinnova l'iniziativa finalizzata ad ottenere il riconoscimento del diritto alla *carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione* del valore di euro 500,00 prevista dalla L. 107/2015 anche nei confronti dei docenti precari.

L'iniziativa in collaborazione con lo Studio Legale Barboni e Associati di Milano è riservata agli iscritti che abbiano prestato servizio con contratti annuali (fino al 30 giugno, al 31 agosto ovvero pari ad almeno 180 giorni) e prevede la proposizione di un ricorso al Giudice del Lavoro, competente per territorio, fondato sui principi di uguaglianza, buon andamento, cura della formazione e dell'elevazione professionale, sanciti dalla Costituzione e ribaditi anche dalla contrattazione collettiva, oltre che dei principi comunitari che vietano ogni forma di discriminazione tra i lavoratori a termine e quelli a tempo indeterminato. **La prima iniziativa 2022 ha visto la sentenza del Tribunale di Lecco favorevole per i partecipanti.**

Il ricorso è finalizzato ad ottenere l'accertamento del diritto alla c.d. carta docente in favore dei precari, con pagamento dei relativi importi annuali pari a euro 500,00, con riferimento a tutti gli anni di servizio resi in favore dell'amministrazione scolastica, nei limiti della prescrizione quinquennale.

A tal fine, questa Segreteria mette a disposizione presso la propria sede o previa richiesta via mail a lombardia.lc@snals.it la scheda di adesione e la relativa modulistica per la partecipazione all'azione; **si sottolinea che i costi iniziali per la proposizione del ricorso, riservato come detto agli iscritti, saranno a carico della Segreteria Snals.**

La raccolta delle adesioni all'iniziativa giudiziaria terminerà il prossimo **31 ottobre 2023.**

Il Segretario Provinciale dello SNALS di Lecco
Prof. Roberto Colella

Vademecum sulle assenze per malattia del personale della scuola

Il CCNL del comparto scuola tutela il lavoratore sia sotto il profilo della conservazione del rapporto di lavoro, attribuendogli il diritto di assentarsi dal lavoro per un certo lasso di tempo riconoscendogli il diritto a percepire la retribuzione, nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dalle stesse norme contrattuali o dal giudice secondo equità.

È PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Ai sensi del comma 1 dell'art. 17 cit. CCNL il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di 18 mesi con il trattamento economico previsto dal comma 8:

- **Retribuzione intera per i primi 9 mesi**
- **90% della retribuzione per i successivi 3 mesi**
- **50% della retribuzione per i successivi 6 mesi**

Assenze per malattia che rientrano nel computo del periodo di comporto

Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente, ivi comprese le assenze dovute a:

- **infermità dipendente da causa di servizio (in tali giornate al lavoratore spetta comunque l'intera retribuzione di cui all'art. 20, comma 2, cit. CCNL);**
- **i day-hospital, day surgery o macroattività in regime ospedaliero e il ricovero ospedaliero;**
- **visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici qualora l'assenza dell'intera giornata sia imputata a "malattia".**

Assenze escluse dal computo del periodo di comporto

Non vengono computate nel periodo di comporto le tipologie di assenza espressamente individuate dalle norme contrattuali o da specifiche disposizioni di legge, dovute a:

- gravi patologie che richiedono terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti (art. 17, comma 9, cit. CCNL): vi rientrano i day-hospital, day surgery o macroattività in regime ospedaliero e il ricovero ospedaliero finalizzati a terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti e quelli necessari per la somministrazione della terapia per gravi patologie la cui certificazione sia rilasciata ex post da parte della ASL o della struttura convenzionata. Vi rientrano altresì i giorni di assenza dovuti alle conseguenti terapie certificate e per l'effettuazione delle periodiche visite specialistiche di controllo delle (certificate) gravi patologie ("accertamenti ambulatoriali"). In tali giornate spetta inoltre l'intera retribuzione prevista dal comma 8, lett. a), cit. art. 17;
- infortunio sul lavoro certificato dall'INAIL (art. 20, comma 1, cit. CCNL): 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 tali giornate spetta inoltre l'intera retribuzione prevista dal comma 8, lett. a), cit. art. 17;
- i 30 gg. di congedo per cure per invalidi (art. 7, comma 3, D.Lgs. n. 119/2011): durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporto, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia previsto dal cit. art. 17 commi 1 e 2.
- malattia determinata da gravidanza (INAIL, circolari n. 48/1993 e n. 51/2001; Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, nota 25/I/0011428 del 19 agosto 2008): non sono computabili, agli effetti della durata prevista da leggi, da regolamenti o da contratti collettivi per il trattamento normale di malattia, i periodi di assistenza sanitaria per malattia determinata da gravidanza anche in caso di interruzione di gravidanza entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione.

Criteri e modalità di calcolo delle assenze

Al personale assunto in ruolo sono applicate le norme per il personale assunto a tempo indeterminato di cui all'art. 17 cit. CCNL. Pertanto, a tale personale non potranno essere considerati i periodi di assenza precedenti (contratti a tempo determinato) i quali erano sottoposti ad un diverso periodo di comporto. In sostanza, per il personale assunto a tempo indeterminato il riferimento al "triennio precedente", è da

SNALS CONFISAL LECCO COMUNICA

interpretare letteralmente nel senso di triennio precedente come dipendente a tempo indeterminato nel Comparto Scuola, a nulla rilevando eventuali assenze già conteggiate quando tale personale era assunto a tempo determinato oppure prestava servizio presso altra amministrazione.

Il triennio da considerare ha carattere “dinamico”, quando il dipendente si assenta per malattia occorre, in primo luogo, verificare se i giorni di malattia rientrano nel limite dei 18 mesi di comporta e se sussista la decurtazione economica al superamento dei primi 9 mesi, da effettuare ai sensi dell’art. 17, comma 8, cit. CCNL. Occorrerà quindi procedere alla sommatoria di tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni antecedenti l’episodio morboso in atto, a prescindere della patologia ad esse correlate.

Ai sensi della nota prot. 0093898 del 23 ottobre 2001 del Ministero dell’Economia e delle Finanze il triennio da considerare per il conteggio dei 18 mesi di assenza va calcolato:

- **partendo a ritroso dal giorno che precede l’ultimo episodio morboso, risalire indietro di tre anni;**
- **sommare tutti i giorni di assenza per malattia effettuati negli ultimi tre anni (ad esclusione di quelli non rientranti nel periodo di comporta);**
- **aggiungere alla suddetta somma i giorni relativi all’evento morboso in atto.**

Il risultato ottenuto, che potrebbe essere definito “somma economica”, permette di determinare sia il numero complessivo dei giorni di assenza per malattia fruiti all’interno del periodo di comporta, sia il trattamento economico spettante al lavoratore per il periodo di assenza per malattia in corso, così come stabilito all’art. 17, comma 8, del cit. CCNL.

Assenze e decurtazione retributiva nuovo CCNL (primi 10 giorni)

L’art. 71, primo comma, del decreto n. 112/08 convertito in legge n. 133/08 prevede che per gli eventi morbosi di durata inferiore o uguale a dieci giorni di assenza, sarà corrisposto esclusivamente il trattamento economico fondamentale con decurtazione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento economico accessorio.

Ai fini della decurtazione si fa riferimento ad ogni episodio di malattia che colpisce il dipendente, anche della durata di un solo giorno, e per tutti i primi dieci giorni di ogni evento morboso.

Assenze escluse dalla decurtazione retributiva dei primi 10 giorni

Non si procede alla decurtazione economica se l’assenza per malattia sia conseguenza di:

- **ricovero ospedaliero.**

Nella fattispecie sono ricomprese le prestazioni sanitarie effettuate in regime di ricovero, di day-hospital, di day-surgery e di pre ospedalizzazione. I casi di day-hospital, e di day-surgery vi rientrano anche se la prestazione è inferiore alle 24 h.

Vi rientrano, altresì, le ipotesi di “assistenza domiciliare integrata” (cioè di “ricovero domiciliare sostitutivo” di quello ospedaliero). Non vi rientra l’assenza per malattia seguente alla prognosi rilasciata da un Pronto Soccorso, in quanto per “ricovero ospedaliero” si intende la degenza in ospedale per un periodo non inferiore alle 24 ore. La certificazione giustificativa deve essere rilasciata dalla Asl o dalla struttura sanitaria pubblica o convenzionata che possieda i requisiti per fornire una prestazione in regime di ricovero (vale a dire un’assistenza continuativa a carattere multiprofessionale o polispecialistico); non rileva, pertanto, la certificazione di una prestazione effettuata in regime “ambulatoriale” ancorché la stessa sia stata fornita da una struttura ospedaliera.

- **successiva convalescenza post ricovero, intendendosi quest’ultima comprensiva della convalescenza domiciliare. La certificazione giustificativa della convalescenza post ricovero può essere rilasciata sia dalla struttura ospedaliera che ha effettuato il ricovero sia dal medico ASL o di famiglia (in quest’ultimo caso la certificazione medica dovrà far discendere espressamente la prognosi dall’intervento subito in ospedale. Dipartimento della Funzione Pubblica n. 53/2008; MEF, nota prot. n. 27553/2009);**
- **ricovero domiciliare, certificato dall’ASL o struttura sanitaria competente, purché “sostitutivo del ricovero ospedaliero”;**
- **infortunio sul lavoro**
- **infermità riconosciuta dipendente da causa di servizio (art. 20, comma 2, cit. CCNL);**
- **gravi patologie che richiedono terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti (art. 17, comma 9, cit. CCNL): vi rientrano i day-hospital, day surgery o macroattività in regime ospedaliero e il ricovero ospedaliero finalizzati a terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti e quelli necessari per la somministrazione della terapia per gravi patologie la cui certificazione sia rilasciata ex post da parte della ASL o della struttura convenzionata. Vi**

SNALS CONFESAL LECCO COMUNICA

rientrano altresì i giorni di assenza dovuti alle conseguenti terapie certificate e per l'effettuazione delle periodiche visite specialistiche di controllo delle (certificate) gravi patologie ("accertamenti ambulatoriali").

Si ricorda che la trattenuta va invece applicata in caso di malattia che attesti uno "Stato patologico sotteso o connesso alla situazione di invalidità riconosciuta".

ASSENZE MALATTIA PERSONALE NON DI RUOLO

È PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Le assenze per malattia del personale assunto con contratto a tempo determinato sono regolate dall'art. 19 del cit. CCNL, in particolare i commi 3, 4, 5 e 6 per il personale assunto almeno fino al 30/6; il comma 10 per il restante personale (supplenze brevi). Per le assenze riferite a gravi patologie, infortunio sul lavoro, causa di servizio, cure per gli invalidi e termali o assenze per esami e visite specialistiche valgono le stesse regole del personale assunto a tempo indeterminato così come esposte nella presente guida.

Personale con contratto stipulato fino ad almeno il 30/6

Personale con contratto stipulato per l'intero anno scolastico (31/8) o fino al termine delle attività didattiche (30 giugno).

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 al 100%
- nel 2° e 3° mese al 50%
- dal 4° al 9° mese si ha diritto alla conservazione del posto senza assegni.

I primi 3 mesi di assenza non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti. I restanti 6 mesi di assenza interrompono l'anzianità di servizio a tutti gli effetti (il personale non avrà riconosciuti il punteggio, i contributi ecc.) Superato il limite dei 9 mesi si avrà la risoluzione del rapporto di lavoro (non esistono deroghe).

Anche per tale personale vale quanto disposto dall'art. 71 del D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito nella legge n. 133/2008 riguardante la decurtazione del salario accessorio per i primi 10 giorni di malattia.

Personale con contratto per "supplenze brevi"

Personale assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal dirigente scolastico per supplenze brevi e temporanee rientrano in questa tipologia 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).

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).

Assenze per visite specialistiche, differenze tra personale ATA e docenti.

Il CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018 all'art. 33 prevede per il personale A.T.A. il riconoscimento di specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico, fruibili su base giornaliera o oraria. Si tratta di un istituto contrattuale nuovo, non previsto dal precedente CCNL 2006-2009, che ha suscitato numerose richieste di chiarimenti circa la fruibilità e il tetto orario massimale.

Fruizione oraria o giornaliera.

Se fruiti su base oraria, non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per i primi dieci giorni di assenza per malattia, ma sono incompatibili con il godimento nello stesso giorno di altri tipi di permessi previsti dalla normativa.

Se sono fruiti su base giornaliera, l'intera giornata verrà **convenzionalmente considerata pari a 6 ore** di permesso e si applicherà la decurtazione del trattamento economico accessorio. In proposito l'ARAN precisa che se il permesso incide su una giornata pari a 9 ore (a causa ad esempio del rientro pomeridiano previsto nel caso di orario di servizio basato su 5 giorni lavorativi), la giornata va considerata pari a 6 ore di

SNALS CONFESAL LECCO COMUNICA

permesso, tuttavia, le ulteriori ore di servizio (rispetto alle sei già precedentemente valutate) saranno comunque considerate e defalcate dal monte orario.

Come giustificare il permesso.

Riguardo le modalità di giustificazione dell'assenza, il contratto prevede un'attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dalla struttura interessata, pubblica o privata, dove si è svolta la visita o prestazione, che può essere inoltrata all'amministrazione di appartenenza da parte del dipendente o trasmessa telematicamente dallo stesso medico.

Cosa succede al raggiungimento delle 18 ore?

L'ARAN, con O.A. CIR 2 dell'8 novembre 2018, fornisce chiarimenti per il caso in cui il dipendente raggiunga il monte orario annuo previsto dall'art.33: eventuali ulteriori assenze legate alla sottoposizione a visite, terapie o esami diagnostici saranno ammesse **oltre il limite delle 18 ore annue**, solo se il lavoratore versi in situazioni in cui vi sia una patologia in atto che comporti uno **stato di incapacità lavorativa**, che pertanto riconduca la casistica all'istituto della malattia.

In tali casi l'attestazione giustificativa redatta dal medico o dalla struttura presso la quale si effettua la visita o la prestazione dovrà indicare lo stato di "incapacità lavorativa" in cui versa il lavoratore, tale da annoverare l'assenza alla malattia.

Ad es. il tipico caso di permesso per "analisi cliniche" (come le analisi del sangue), ove richiesto oltre le 18 ore annue, non sarà annoverato a malattia, constatata l'assenza della "incapacità lavorativa" quale elemento necessario. Il lavoratore dovrà dunque utilizzare altri tipi di permessi previsti da leggi o contratti per giustificare l'assenza (permesso breve, permesso per motivi personali, riposi compensativi, ferie, etc.).

Come funziona per i docenti?

A differenza dei permessi specificatamente previsti per il personale A.T.A, per i docenti si è in attesa di apposita disciplina contrattuale nel prossimo CCNL Comparto Istruzione e Ricerca.

Nell'attesa, si applica la disciplina generale prevista dall'art. 55 septies, comma 5 ter, del decreto legislativo 165 del 2001 (*Testo Unico sul Pubblico Impiego*): *"Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica"*.

Per i docenti quindi l'assenza dal servizio finalizzata all'effettuazione di visite specialistiche è **ricondotta all'istituto della malattia**, salvo che il dipendente scelga di giustificarla con ferie o permessi di altro tipo.

GRADUATORIA ISTITUTO - PUNTEGGIO FAMILIARE

Ricordiamo che nella graduatoria interna ai fini dell'individuazione dei soprannumerari non sempre è possibile che venga valutato il punteggio delle esigenze di famiglia. Le condizioni perché ciò sia possibile sono descritte nel CCNI sulla mobilità. Precisiamo innanzitutto che il punteggio spetta esclusivamente per il **Comune** di residenza dei familiari (per familiari si intendono coniuge e figli o ai genitori) a condizione che essi risiedano da almeno tre mesi con iscrizione anagrafica dalla data di pubblicazione dell'O.M. sui trasferimenti.. Il punteggio spetta per tale **Comune** sia per il ricongiungimento sia per il non allontanamento dal comune di titolarità. Naturalmente se nel comune di ricongiungimento non ci sono scuole con materie di insegnamento del richiedente il punteggio spetta per il comune viciniore. Nulla cambia se i familiari sono temporaneamente domiciliati altrove per vari motivi.

PARTECIPAZIONE CONCORSI

Pubblichiamo la scheda riassuntiva esplicativa del DPCM 4/8/23 sulla nuova normativa per il conseguimento dell'abilitazione all'insegnamento nelle scuole secondarie.

Si tratta di percorsi universitari/accademici per docenti (compresi ITP) di posto comune delle scuole secondarie di I e II grado finalizzati al conseguimento dell'abilitazione per le relative classi di concorso (ART. 2) ai fini del rispetto degli obiettivi del PNRR. E' probabile che il tutto in prima applicazione sarà portato a termine entro il 31 maggio 2024 e, pertanto i bandi dovranno essere emanati entro l'anno o ai primi di gennaio '24.

SNALS CONFESAL LECCO COMUNICA

La riforma in questione è stata concepita con l'obiettivo di reintrodurre un percorso abilitante, simile a quello del passato, che consentirà ai docenti di acquisire l'abilitazione necessaria per partecipare ai concorsi. **Tuttavia, la novità risiede nella fase transitoria prevista dalla riforma, che si protrarrà fino al 31 dicembre 2024, durante la quale sarà possibile accedere ai concorsi anche con i vecchi requisiti.**

Tali percorsi di formazione, accreditati e organizzati presso università e istituzioni AFAM (ARTT. 4 e 5), saranno comunque attivati dopo che il MIM avrà individuato il fabbisogno di docenti per i 3 anni scolastici successivi, per scuole statali, paritarie, percorsi di formazione professionale regionale e scuole italiane all'estero, distintamente per ogni c.d.c. (ART. 6). Riepiloghiamo che per la partecipazione ai prossimi concorsi riservati bisogna possedere fino al 31/12/24 oltre il titolo di studio 24 CFU o tre anni di insegnamento negli ultimi cinque anni, dopodiché solo l'abilitazione e 60 CFU.

NUOVO PERCORSO DI ABILITAZIONE ALL'INSEGNAMENTO SCUOLA SECONDARIA DI I E II GRADO

Si fa presente che ogni offerta formativa ha un costo che varia da 2000 a 2500 euro + 150 prova finale

OFFERTA FORMATIVA	A CHI È RIVOLTO	TITOLI DI ACCESSO	DURATA In sede di prima applicazione
60 CFU/CFA ALL. 1 DPCM	CHIUNQUE INTENDA CONSEGUIRE L'ABILITAZIONE CHE A REGIME (DAL2025) COSTITUISCE REQUISITO DI ACCESSO AL CONCORSO TIROCINIO e PROVA FINALE prova scritta consiste nella sintetica analisi critica di casi + lezione simulata	POSTO COMUNE LAUREA MAGISTRALE o MAGISTRALE A CICLO UNICO; DIPLOMA AFAM di II livello TITOLO EQUIPOLLENTE o EQUIPARATO- il titolo deve essere COERENTE con le classi di concorso vigenti I.T.P. LAUREA e LAUREA TRIENNALE; DIPLOMA AFAM di I livello TITOLO EQUIPOLLENTE o EQUIPARATO, il titolo deve essere COERENTE con le classi di concorso vigenti FINO AL 31/12/2024 POSSONO PARTECIPARE AI CONCORSI CON il DIPLOMA (per la specifica c.d.c) CHI STA CONSEGUENDO IL TITOLO DI ACCESSO REGOLARE ISCRIZIONE AI CORSI DI STUDIO per il conseguimento dei titoli sopra indicati SUBORDINATA AL CONSEGUIMENTO DI 180 CFU per gli iscritti ai corsi di studio di LM a ciclo unico	ENTRO IL 31 MAGGIO 2024

OFFERTA FORMATIVA	A CHI È RIVOLTO	TITOLI DI ACCESSO	DURATA In sede di prima applicazione
30 CFU/CFA ALL. 2 DPCM	VINCITORI DI CONCORSO SENZA ABILITAZIONE Che hanno partecipato al concorso ex art.5 comma 4 del D.Lgsn.59/2017 oppure con almeno 3 anni di servizio di cui 1 nella specifica c.d.c. oppure che hanno partecipato al concorso straordinario bis (art.2 ter c.4 bis D.L.59/17	TITOLO CON CUI HANNO AVUTO ACCESSO AL CONCORSO	ENTRO IL 28 FEBBRAIO 2024

SNALS CONFSAL LECCO COMUNICA

36 CFU/CFA ALL. 5 DPCM	A CHI HA CONSEGUITO I 24 CFU/CFA ENTRO IL 31/10/2022 (con almeno 10 CFU/CFA di tirocinio diretto) AI VINCITORI DI CONCORSO CON I 24 CFU/CFA ENTRO IL 31/10/2022	POSSESSO DEL TITOLO DI STUDIO NECESSARIO (per la specifica c.d.c)	ENTRO IL 28 FEBBRAIO 2024
30 CFU/CFA ALL. 2 DPCM	ABILITATI IN ALTRA CDC O GRADO DI ISTRUZIONE E SPECIALIZZATI SOSTEGNO TIROCINIO e PROVA FINALE	POSSESSO DEL TITOLO DI STUDIO NECESSARIO (per la specifica c.d.c)	ENTRO IL 28 FEBBRAIO 2024
30 CFU/CFA ALL. 3 DPCM	FORMAZIONE INIZIALE NECESSARI PER LA PARTECIPAZIONE AI CONCORSI FINO AL 31/12/2024 (posto comune secondaria I e II grado e ITP) art. 18-bis, comma 1, primo periodo, del D.Lgs n. 59/2017	POSSESSO DEL TITOLO DI STUDIO NECESSARIO (per la specifica c.d.c)	ENTRO IL 28 FEBBRAIO 2024
30 CFU/CFA ALL. 4 DPCM	COMPLETAMENTO FORMAZIONE INIZIALE PER I VINCITORI DEL CONCORSO, AVENDO GIÀ CONSEGUITO LA FORMAZIONE INIZIALE DI 30 CFU/CFA	POSSESSO DEL TITOLO DISTUDIO NECESSARIO (per la specifica c.d.c) già richiesto per la partecipazione al Concorso	ENTRO IL 28 FEBBRAIO 2024

P.S. NULLA E' CAMBIATO PER LA SCUOLA DELL'INFANZIA E PRIMARIA

SUPPLENZA ABBANDONO ...

Può accadere che un insegnante accetta una supplenza breve dalla graduatoria della scuola e prende servizio e, quasi subito dopo, ne arriva un'altra più lunga della medesima tipologia e più comoda. Piacerebbe lasciare la prima e accettare la seconda ma leggiamo l'articolo 14 dell'O.M.112/22

“l'abbandono del servizio comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze sulla base delle graduatorie di istituto per tutte le graduatorie classi di concorso/tipologie di posto di ogni grado di istruzione, per l'intero periodo di vigenza delle graduatorie medesime.”.

Ora sappiamo che le graduatorie di istituto si rinnovano l'anno prossimo quindi la sanzione si ridurrebbe all'anno in corso ma è una sanzione pesante perché non si potrà ottenere supplenze dalle predette graduatorie per tutte le classi di concorso e/o tipologie di posto, relativamente ai quali si risulta inclusi, per l'intero periodo di vigenza delle medesime graduatorie cioè a.s. 2023/24. Quindi, non si potrà ottenere supplenze (di nessuna tipologia) dalle graduatorie di istituto, ma si potrebbe ottenerle da GaE/GPS, che vengono conferite su posti liberatisi entro il 31 dicembre.

PERMESSI LEGGE 104

Come è noto, in base all'art.33, comma 3 della legge 104 dell'8/7/92 il dipendente potrà usufruire dei tre giorni retribuiti al mese per l'assistenza del familiare. Nella la scuola, per il personale insegnante, è raccomandabile, nell'ambito della possibilità con l'assistenza, che i giorni richiedibili

SNALS CONFESAL LECCO COMUNICA

non siano in giornate ricorrenti per ovvi motivi didattici. Precisiamo che le giornate festive o i giorni non lavorativi intercorrenti tra le giornate di permesso non devono essere cumulati nei giorni di permesso mensile. Si deve anche denunciare chi abusa di tale beneficio legislativo. Infatti sia il Tribunale di I° grado che la Corte d'appello hanno confermato il licenziamento di una dipendente che lavorava presso un Ente per aver abusato del diritto di fruizione dei benefici di cui alla legge 104/92. In particolare la lavoratrice era andata in vacanza all'estero godendo di giorni che dovevano servire, secondo la richiesta inoltrata presso l'amministrazione di appartenenza, per assistere la madre malata. Di fronte alla richiesta della declaratoria di illegittimità del licenziamento disciplinare presentata dalla dipendente perché si era trattato di un fatto episodico, la Corte di Cassazione sezione lavoro ha rigettato il ricorso confermando le precedenti sentenze sul merito e condannandola alle spese processuali.

RUOLO E SUPPLENZA ANNUALE

Un dipendente della scuola di ruolo ha la possibilità di ottenere e accettare una supplenza annuale o fino al termine delle attività didattiche che gli viene conferita dalle graduatorie provinciali. Può capitare che il soggetto sia inserito in più graduatorie e che la supplenza conferita per prima per un determinato profilo professionale sia la meno gradita di un'altra che gli viene conferita subito dopo. In tal caso il dipendente ha diritto di rifiutare la prima per accettare la seconda a patto che sia della stessa durata annuale fino al 31/8 o fino al 30/6 e, importante, che la scelta avvenga prima della presa di servizio ufficiale.

RICEVIMENTO GENITORI 19^ ORA

Ritorniamo sull'argomento in quanto si insiste sull'obbligo di rimanere nei locali della scuola per la 19 ora cioè dell'ora di permanenza per l'eventuale ricevimento dei genitori. Ricordiamo che la diciannovesima ora è obbligatoria solo se c'è stato un appuntamento concordato col genitore di un alunno. Infatti c'è spesso confusione tra gli adempimenti dell'insegnante alla partecipazione degli incontri collegiali pomeridiani obbligatori di tutti i docenti con i genitori per la consegna delle pagelle o per le informazioni sull'andamento dei figli. Queste ore vanno imputate al monte ore delle 40 annuali. L'ora in più del mattino che alcuni dirigenti vogliono obbligatoria in messa a disposizione, si riferisce invece a quella destinata a soddisfare la richiesta di un genitore o alla convocazione da parte del docente per comunicazioni o rapporti previsti per instaurare un rapporto collaborativo.

PERMESSI DIRITTO ALLO STUDIO

Il personale scolastico (docente, educativo ed Ata) con contratto a tempo indeterminato o determinato (con orario intero o parziale) può presentare domanda **entro il 15 novembre 2018** per le 150 ore di permesso retribuito per diritto allo studio. I permessi possono riguardare la frequenza di corsi per conseguire un diploma di laurea o di istruzione secondaria o il titolo di studio della qualifica di appartenenza o professionale. La domanda va presentata nella scuola in cui si presta servizio il 15 novembre. Ricordiamo che il numero di personale che può usufruire dei permessi studio in ogni provincia non può superare complessivamente il 3% del totale in servizio all'inizio dell'anno scolastico e che la decorrenza del permesso va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2019.

PENE SEVERE PER IL BULLISMO

La situazione del bullismo a scuola ha toccato livelli davvero preoccupanti tant'è che un ragazzo/a su due sarebbe vittima di situazioni assimilate al bullismo come le prese in giro legate al carattere, ai comportamenti, all'orientamento sessuale per arrivare a vere e proprie estorsioni, ricatti, truffe e violenze fisiche. E questo accade più delle volte, senza che i genitori o gli insegnanti se ne accorgono. Ai fini, quindi, anche di una maggiore prevenzione del triste fenomeno, sono state

SNALS CONFISAL LECCO COMUNICA

approvate di recente alla Camera, le misure che estendono al bullismo le norme sul cyberbullismo con pene più severe. Pende ora al Senato gli ultimi passaggi di questa proposta di legge frutto di un lavoro congiunto di tutte le forze politiche.



SNALS SEDE DI LECCO

tel. 0341/363123

CONSULENZA SCUOLA INFANZIA / PRIMARIA / SECONDARIA / PERSONALE ATA

CONSULENZA PENSIONI; CONSULENZA FISCALE; FONDO ESPERO: CONSULENZA LEGALE E PATRONALE: l'Avvocato riceve presso lo SNALS PREVIO APPUNTAMENTO per consulenza legale gratuita anche in materie extrascolastiche di diritto civile, previdenziale e contributivo.

TESSERAMENTO SNALS-Confisal

L'adesione al sindacato del personale di ruolo in servizio nella provincia avviene esclusivamente mediante sottoscrizione di delega. L'iscrizione per contanti è ammessa per i supplenti temporanei, per aspiranti a supplenze e per il personale di ruolo in servizio in altra provincia e, eccezionalmente, per i pensionati. Tale iscrizione è valida 12 mesi dalla data di adesione. Per le quote per l'iscrizione in contanti chiedere in Sindacato. Il versamento della quota può effettuarsi presso la sede sindacale SNALS di Lecco.

Agli iscritti in regola con il tesseramento, per contanti e/o per delega, è rinnovata l'assicurazione di RC e infortuni.

Il Segretario Provinciale
Prof. Roberto Colella