



# Vademecum del docente a tempo determinato

Con l'entrata in vigore del T.U. sui congedi di maternità e paternità (D.L.vo n.151/2001), le norme del CCNL 24/7/2003 (Art. 12) e quelle indicate nella sequenza contrattuale relativa all'Art. 142 comma 4, del CCNL 24/7/2003 (sottoscritte il 2/2/2005) è sancita un'assoluta identità di trattamento, sia giuridico che economico, tra i docenti a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato (supplenti). (Per approfondimenti su questo tema, rivolgersi alle sedi dei sindacati degli insegnanti).

## Sono previsti quattro tipi di supplenze:

- a. **supplenze annuali** (per la copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento che risultino effettivamente vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre)
- b. **supplenze temporanee fino 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 la copertura dei posti resisi disponibili dopo il 31 dicembre e per la sostituzione del personale temporaneamente assente).

Al momento della nomina si potrà scegliere su cattedre annuali o sino al 30 giugno, su spezzoni superiori alle sei ore unire due spezzoni in modo da formare la cattedra a 18 ore. Se si sceglie uno spezzone, si avrà diritto di completare la cattedra o con nomina del CSA (scuola Polo) su altra classe di concorso quando tocca al proprio turno, oppure successivamente in caso di chiamata dei Dirigenti Scolastici, accettare spezzoni o rompere la cattedra fino a completamento cattedra, compatibilmente con l'orario delle due scuole. (Queste disposizioni possono però mutare in base alle diverse contrattazioni regionali).

Una volta accettata la nomina (firmato il contratto) essa può essere recessa solo per accettare altra nomina più favorevole per trattamento economico in una successiva convocazione per un'altra graduatoria (supplenza annuale rispetto a supplenza fino al termine delle attività didattiche). Tale criterio non vale per le nomine su sostegno, che non possono essere mai annullate.

In caso di rinuncia alla nomina su tutte le classi di concorso sulla quale si è stati convocati, non si viene depennati.



## Ferie

Il periodo di ferie spettante per ogni anno di servizio sarà calcolato in ragione di 2,5 giorni per ogni mese. La fruizione delle ferie, nei periodi di sospensione delle lezioni nel corso dell'anno scolastico non è obbligatoria. Al personale docente, che durante il rapporto d'impiego non chieda di fruire delle ferie durante i periodi di sospensione delle lezioni, dovrà essere disposto il pagamento sostitutivo al momento della cessazione del rapporto. (art.19 CCNL 2002-2005).

## Malattia

Il personale docente a tempo determinato, con contratto fino al 31 agosto (incarico annuale) o al 30 giugno (incarico fino al termine delle attività didattiche), ha diritto, in caso di malattia, alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi in un triennio, la retribuzione sarà pari al 100% nel primo mese al 50% nel secondo e terzo mese. (art.19 CCNL 2002-2005).

Il personale docente assunto a tempo determinato con contratto stipulato dal dirigente scolastico ha diritto, nei limiti della durata del contratto medesimo, alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 30 giorni annuali, retribuiti al 50%.

## Congedi e assenze

Le norme e le disposizioni relative ai congedi parentali e alle assenze per malattia dovute a gravi patologie, previste nel contratto solo per il personale in servizio con incarico a tempo indeterminato, vengono estese anche al personale assunto con contratto a tempo determinato. Anche a quest'ultimo personale, pertanto, per i periodi di astensione obbligatoria per maternità, spetterà l'intera retribuzione fissa mensile (anziché l'80%), nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono nei casi di malattia superiore a 15 giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero. Per i periodi di astensione facoltativa post-partum, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non ridurranno le ferie, saranno valutati ai fini dell'anzianità di servizio e saranno retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute. Successivamente al periodo di astensione facoltativa e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, saranno riconosciuti, in caso di malattia del medesimo e per ciascun anno di età, trenta giorni di assenza retribuita secondo le modalità previste per i primi trenta giorni di astensione facoltativa. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti saranno esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, previsti per il personale a tempo determinato, oltre ai giorni di ricovero Ospedaliero o di *day*



*hospital*, anche quelli dovuti alle terapie certificate. (art. 12 CCNL comparto scuola 2002-2005).

## Permessi

Al personale docente a tempo determinato vengono concessi:

- **otto giorni** di permesso non retribuiti per la partecipazione a concorsi o esami;
- **sei giorni** non retribuiti per motivi personali o familiari;
- **quindici giorni** retribuiti in occasione del matrimonio;
- **tre giorni** di permesso retribuito in caso di lutti familiari. (art.19 CCNL 2002-2005).