

FLC CGIL VARESE INFORMA N° 1

16 settembre 2016

Organici scuola 2016/2017: modalità di utilizzo delle risorse curriculari e per il potenziamento dell'organico dell'autonomia

Sostituzione dei docenti, spezzoni orario, ora alternativa alla religione cattolica, relazioni sindacali.

Il 5 settembre 2016 è stata pubblicata la nota (<http://1.flcgil.stgy.it/files/pdf/20160905/nota-2852-del-5-settembre-2016-organico-dell-autonomia.pdf>) avente come oggetto "Organico della Tralasciando tutta l'enfasi con cui il Miur cerca di esaltare la portata innovativa delle disposizioni in materia di organici contenute nella legge 107/15, riportiamo di seguito **alcuni punti rilevanti** della nota:

- **non esiste distinzione contrattuale tra docenti curriculari e docenti di potenziamento.** I docenti assegnati alle scuole entrano tutti a far parte di un'unica comunità di pratiche;
- tale comunità è **guidata dal dirigente scolastico**, "nel pieno rispetto delle attribuzioni degli Organi Collegiali riconosciute dalla vigente normativa";

Per saperne di più: <http://www.flcgil.it/scuola/docenti/organico-dell-autonomia-2016-2017-modalita-di-utilizzo-delle-risorse-curriculari-e-per-il-potenziamento.flc>

Spezzoni fino a 6 ore: le regole da seguire per l'assegnazione e le supplenze

È obbligatorio chiamare i supplenti quando non sono possibili soluzioni interne. L'integrazione dello spezzone su potenziamento solo a condizione di non sottrarre risorse.

Il regolamento delle supplenze docenti (DM 131/07), in applicazione del comma 4 dell'art. 22 della Legge Finanziaria 28 dicembre 2001, n. 448, ha stabilito che per gli spezzoni fino a 6 ore, nella scuola secondaria, prima di procedere alle supplenze, è necessario verificare che non vi sia personale interno a cui assegnare tali ore (anche in aggiunta all'orario d'obbligo).

Le procedure da seguire sono precisate nell'annuale circolare sulle supplenze (Nota 24306/16).

La prima questione da chiarire è che si fa riferimento solo agli spezzoni fino a 6 ore e non alla scissione di altri spezzoni o posti interi (vedi ad es. le quote residuali dei contratti in part-time): questa operazione è esplicitamente proibita, oltre che lesiva dei diritti dei supplenti.

Tali spezzoni, prima di procedere alle supplenze, possono essere attribuiti, con il loro consenso e senza alcun obbligo, a docenti in servizio nella scuola in possesso della specifica abilitazione e secondo il seguente ordine:

- 1.al personale con contratto a tempo determinato avente titolo al completamento di orario
- 2.al personale a tempo indeterminato con contratto ad orario completo, come ore aggiuntive oltre l'orario d'obbligo (fino al limite di 24 ore settimanali).
- 3.al personale a tempo determinato con contratto ad orario completo, come ore aggiuntive oltre l'orario d'obbligo (fino al limite di 24 ore settimanali).

Qualora non sia possibile l'assegnazione a personale interno, si procede (ed è la soluzione da noi sindacalmente auspicata) alla nomina di un supplente fino al termine delle attività didattiche.

Ancora una volta vale ricordare che il posto di potenziamento derivato dall'organico dell'autonomia è di 18 ore settimanali. Se si rende possibile integrare uno spezzone perché la classe di concorso è la medesima del docente che ha avuto un posto di potenziamento didattico o organizzativo (e non si tratta di ore aggiuntive) la quota non può essere comunque intesa "a sottrazione" delle risorse complessive dell'istituto. Pertanto si deve provvedere, tramite la chiamata di un supplente, ad una nuova assegnazione di pari-ore.

Assunzione con contratto a tempo indeterminato nella scuola e compatibilità con altre esperienze lavorative

Possibilità di aspettativa. Il diverso regime per il part-time, i casi di fruizione di borse di studio o assegni di ricerca e l'esercizio della libera professione con iscrizione all'albo.

Arrivano in questi giorni numerosi quesiti circa la possibilità, per chi riceve una proposta di assunzione in servizio nella scuola, di poter conservare o attivare altre esperienze lavorative sia **pubbliche che private**.

In merito si chiarisce che nella scuola (così come più in generale nel pubblico impiego) vale il principio di esclusività del rapporto di lavoro pubblico: articolo 53 comma 1 DLgs 165/01, articolo 60 e seguenti DLgs 3/57, articolo 508 DLgs 297/94.

Il contratto nazionale di lavoro della scuola (articolo 18 comma 3 CCNL 2007) consente di poter "effettuare una diversa esperienza lavorativa, o superare un periodo di prova", per un anno scolastico; così come, più in generale, lo consente per 12 mesi l'articolo 18 comma 2 della legge 183/10 (collegato al lavoro), sospendendo di fatto, in entrambi i casi, l'incompatibilità durante il periodo di fruizione dell'aspettativa.

Dalle norme citate deriva che, per essere assunti a tempo indeterminato nella scuola, occorre presentarsi in una condizione di non occupato: l'eventuale rapporto di lavoro in essere deve cessare (l'interessato si deve licenziare). E tuttavia, all'atto stesso della sottoscrizione del contratto si può chiedere l'aspettativa per un anno.

La "ratio" delle norme, in buona sostanza, è quella di consentire, a chi ha un rapporto di lavoro nella scuola (o nel pubblico impiego), la possibilità di sperimentare un diverso lavoro, sia esso pubblico, che privato, che autonomo al fine poi di poter scegliere quale dei due, oppure anche solo per arricchimento professionale. È altrettanto evidente che ciò è possibile solo una volta instaurato il rapporto di lavoro nella scuola; e perché ciò sussista è sufficiente l'atto di sottoscrizione del contratto e non necessariamente la presa di servizio. Chi ha già instaurato, e quindi in atto, un altro rapporto di lavoro, al momento della sottoscrizione del contratto a tempo indeterminato nella scuola, se non ha risolto l'eventuale precedente rapporto di lavoro, si troverebbe in una situazione di incompatibilità non potendo sottoscrivere il contratto.

In altre parole, sia la norma contrattuale che quella di legge sopra citata consentono di poter effettuare una diversa esperienza lavorativa, ma non di "poterne mantenere una già in atto".

A fugare ogni dubbio di interpretazione, sia del contratto che della norma contenuta nel collegato al lavoro, fa testo il pronunciamento della Corte dei Conti del Piemonte del 27 febbraio 2015 in merito ad un contratto a tempo indeterminato stipulato da una docente che, all'atto della sottoscrizione, aveva in atto un altro rapporto di lavoro il quale era stato mantenuto a seguito di richiesta di aspettativa articolo 18 comma 3 del CCNL 2007.

Per cui, visto anche questo "autorevole pronunciamento", quando si sottoscrive il contratto a scuola si deve essere "liberi", ovvero non ci si deve trovare in situazione di incompatibilità, situazione che, tra l'altro, viene richiesto di sottoscrivere.

Di conseguenza, chi ad esempio lavorasse anche a tempo indeterminato nel privato, se vuole instaurare correttamente il rapporto di lavoro con la scuola si deve prima licenziare, poi firmare il contratto a scuola e solo "dopo" (anche nello stesso giorno, quindi senza obbligo di prendere servizio), dal momento che all'atto della sottoscrizione sono immediatamente esigibili tutti gli istituti contrattuali, ne può instaurare un altro (ma non a tempo indeterminato) chiedendo l'aspettativa per un anno.

Tutto questo vale sia per i docenti che per il personale ATA.

Per quanto riguarda invece un diverso rapporto di lavoro a tempo determinato con la scuola pubblica (purché in diverso grado o classe di concorsi) ci sono istituti specifici quali l'articolo 36 per i docenti e 59 per gli ATA per poterlo fare.

L'unica possibilità di "mantenere" un rapporto di lavoro in atto (purché non sia pubblico) oppure di poterne instaurare due contemporaneamente è quella di chiedere immediatamente (al momento della sottoscrizione del contratto) di poter instaurare un rapporto di lavoro part-time al 50%, status che consente di effettuare simultaneamente due lavori diversi purché non entrambi pubblici.

Il rapporto di lavoro invece può essere instaurato quando l'interessato usufruisce già di borse di studio per dottorato o assegni di ricerca. In questi casi si può chiedere un periodo di aspettativa secondo quanto indicato dal Miur nella circolare ministeriale 15 del 22 febbraio 2011 senza incorrere in situazioni di incompatibilità.

L'esercizio della libera professione con iscrizione all'albo può essere svolta dal docente anche se sottoscrive un contratto di lavoro a tempo pieno, a condizione che questa sia autorizzata dal dirigente e non interferisca con la funzione docente.

Via Nino Bixio, 37-21100 VARESE - Tel. 0332 1956216/7 Fax. 0332 1956299

e-mail: varese@flcgil.it mailto: flccgilvarese@pecgil.it

<http://www.facebook.com/flccgil.varese>