



CISL
SCUOLA

CORONAVIRUS

FAQ 11/04/2020

CISL

SCUOLA



72. Un Docente positivo al coronavirus è stato ricoverato dal 16 al 30 marzo, e dal 31 marzo al 20 aprile è assente per malattia. Per la sua sostituzione è stato nominato un supplente solo per le 6 ore che il titolare svolge sul sostegno, mentre non vi è stata nomina di supplenza sulle ore per le quali svolge attività di potenziamento. È corretto?

Si, il comportamento è corretto. La nota sulle supplenze 38905 del 28/08/2019 precisa che *"I posti del potenziamento introdotti dall'art.1 comma 95 della Legge 13 luglio 2015 n. 107 non possono essere coperti con personale titolare di supplenze brevi e saltuarie, ad eccezione delle ore di insegnamento curriculare eventualmente assegnate al docente nell'ambito dell'orario di servizio contrattualmente previsto nel rispetto dell'art.28 comma 1 del CCNL 2016/18 e purché si tratti di assenze superiori a 10 giorni"*. Pertanto bene ha fatto ad assegnare solo le 6 ore sulle attività di sostegno, non essendo state programmate attività curricolari sulle altre 12 ore.

73. Ai sensi dell'art.87 del D.L.18/2020, prima di esentare il personale dal servizio, nel caso in cui lo stesso non possa essere adibito a lavoro agile, si devono utilizzare le ferie pregresse. I prefestivi vanno conteggiati come ferie?

Le giornate prefestive sono considerate comunque feriali. Nel caso in cui la chiusura dell'Istituzione scolastica fosse già stata deliberata dal Consiglio di Istituto, le giornate prefestive, eventualmente non lavorate, possono essere coperte con i tradizionali istituti contrattuali: ferie pregresse (se ancora disponibili), riposi compensativi, ferie in corso.

74. Si può frazionare un posto di personale ATA per attribuire una supplenza per meno di 36 ore?

Il regolamento delle supplenze del personale ATA (D.M.430/2000), all'art.4 *"Completamento di orario e cumulabilità di rapporti di lavoro nello stesso anno scolastico"* prevede la possibilità, per coloro cui è stata conferita supplenza su orario ridotto, di conseguire completamente d'orario fino al raggiungimento dell'orario ordinario di lavoro previsto per il personale di ruolo. Di conseguenza, il posto può essere frazionato nel caso in cui l'avente titolo alla nomina sia già titolare di supplenza con orario ridotto e chieda di completare il suo orario. Ricordiamo inoltre che l'art. 58 del CCNL 2006/09, confermato nell'ultimo rinnovo del contratto, prevede la possibilità di costituire posti a tempo parziale *"mediante assunzione o trasformazione di rapporti a tempo pieno su richiesta dei dipendenti"*.

75. Chiedo delucidazioni rispetto alla circolare 2 del Ministro della Pubblica Amministrazione. Poiché vi si afferma che prima di accedere al lavoro agile occorre fruire delle ferie pregresse, intendendo come tali quelle del 2019, dovremmo chiedere al personale di avvalersene, rivedendo l'organizzazione che ci siamo dati in questi giorni? I lavoratori potrebbero rifiutarsi e preferire lavorare in presenza?

Con riguardo al tema delle ferie pregresse, la circolare afferma che l'esercizio delle prerogative datoriali in materia si esercita con riferimento alla disciplina definita dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro. Il Ministero della P.A., richiamando le disposizioni contenute nei diversi CCNL di comparto, ricorda che le stesse pongono un limite alla discrezionalità del datore di lavoro, obbligandolo a consentire la fruizione delle ferie - non godute dal lavoratore nell'anno di maturazione per *"indifferibili esigenze di servizio"* - entro il primo semestre dell'anno successivo. A tal proposito, preme ricordare che lo stesso CCNL Scuola del 2007 all'art.13, comma 10, prevede che *"il personale ATA fruirà delle ferie non godute [nel precedente anno scolastico] - di norma - non oltre il mese di aprile dell'anno successivo, sentito il parere del Dsga"*. Rispetto all'identificazione delle *"ferie pregresse"* il Ministero della P.A. specifica che - oltre alle ferie del 2018 o precedenti - l'art. 87 deve intendersi riferito anche a quelle del 2019 non ancora fruite, e che in un contesto caratterizzato dall'eccezionalità e dall'emergenza rientra nei poteri datoriali la possibilità di utilizzare, in una dimensione di sistema e di salvaguardia delle esigenze organizzative, gli strumenti messi a disposizione dal legislatore. Conseguentemente - ferma restando la prioritaria scelta del legislatore, in termini generali, a favore del lavoro agile - il Ministero della Pubblica Amministrazione valuta

come pienamente legittimo il ricorso da parte delle amministrazioni all'istituto delle ferie, se del caso a rotazione o intervallate con il lavoro agile, anche in ragione dei picchi di attività. Considerata la specificità delle disposizioni contrattuali riguardanti il settore scuola, si deve tenere conto che il periodo di riferimento non è l'anno solare 2019, bensì l'a.s.2018/19, come precisato nella nota del ministero n. 392 del 19 marzo 2020. Non rientrano, invece, nel concetto di ferie pregresse le giornate per le festività soppresse che devono necessariamente essere godute nell'anno di riferimento, pena la non fruibilità delle stesse.

76. Un supplente ha terminato il contratto il 15/03 con titolare rientrata il 16/03. Si può prorogare il Contratto della supplente con art. 121 del D.L. 18/2020?

La faq nr.52 aveva a suo tempo evidenziato come, salvo indicazioni di carattere diverso da parte del Ministero dell'Istruzione, la disposizione contenuta nel D.L.18/2020 avesse validità dalla data della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale. La recente nota nr. 8615 del 5 aprile della DGRUF ribadisce che le disposizioni si applicano solo dall'entrata in vigore della disposizione di legge, ovvero dal 17 marzo 2020, senza alcun effetto retroattivo. Detto questo, alla supplente il contratto non può essere prorogato.

77. Una Docente in maternità comunica di voler rientrare in servizio dopo le vacanze pasquali; ha 10 ore in una scuola e 8 in un'altra. Al suo rientro, come gestire la riduzione per allattamento? E che fare con la supplente che attualmente la sostituisce?

Innanzitutto è bene precisare che la riduzione di orario compete alla docente nella misura di un'ora se la giornata di lavoro è inferiore a 6 e due ore per orario di servizio maggiore. Nel caso in specie, alla docente dovrebbero spettare 5 ore di riduzione (nell'ipotesi di orario distribuito su 5 giorni e mai superiore a 5 ore giornaliere). A questo proposito è bene ricordare che il Ministero era intervenuto con telex 22 febbraio 1985 nr.278 in cui precisava che "...la riduzione stessa potrà essere realizzata togliendo all'insegnante predetta una o più classi, evitando in tal modo che in una stessa classe prestino servizio due insegnanti nell'arco settimanale", al fine di salvaguardare l'unicità dell'insegnamento. Nel caso in cui, a causa della distribuzione delle ore di disciplina nelle diverse classi, non possano garantirsi le ore di riduzione come da disposizioni, il Dirigente avrà cura di distribuire le classi nel modo più efficace, riducendo al minimo le ore eventualmente a disposizione della docente titolare. Sulle ore corrispondenti alla riduzione di orario, ovviamente, prosegue il servizio del supplente già nominato.

78. A proposito dei permessi ex lege 104 e del loro incremento (12+3+3), si può richiedere che siano fruiti in maniera continuativa, onde evitare il venir meno della continuità didattica per gli alunni a causa del ricorso a supplenze diverse?

I giorni di permesso sono estesi a 18 totali per marzo e aprile 2020 e sono fruibili:

- dai lavoratori pubblici e privati che assistono una persona con disabilità (art. 33, comma 3, legge 104/1992);
- dai lavoratori pubblici e privati a cui è riconosciuta una disabilità grave, i quali hanno già diritto alternativamente al permesso orario o giornaliero (art. 33, comma 6, legge 104/1992).

I lavoratori che hanno diritto a questi permessi possono scegliere come distribuire i 18 giorni (complessivi) nei due mesi. Le modalità per la richiesta e l'utilizzo rimangono le stesse di sempre. Pertanto è il lavoratore che chiede di fruirne secondo le necessità del disabile assistito. In questo senso si esprime anche la circolare nr. 2 del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 1° aprile 2020.

79. Per l'orario di servizio degli assistenti tecnici assegnati in forza del D.L.18/2020 (art.120) va mantenuta la proporzione prevista dal contratto (24 ore di affiancamento didattica e 12 ore per manutenzioni)?

Le 36 ore di servizio degli assistenti tecnici sono utilizzate secondo le normali disposizioni previste dal CCNL Scuola. L'art. 120 del DL 18 al comma 4 dispone, senza ulteriori specificazioni riguardanti le modalità di prestazione del servizio: *“Limitatamente all'anno scolastico 2019/2020, al fine di assicurare anche nelle scuole dell'infanzia, nelle scuole primarie e nelle scuole secondarie di primo grado la funzionalità della strumentazione informatica, nonché per il supporto all'utilizzo delle piattaforme di didattica a distanza, le predette istituzioni scolastiche sono autorizzate a sottoscrivere contratti sino al termine delle attività didattiche con assistenti tecnici, nel limite complessivo di 1.000 unità...”*.

80. Gli assistenti tecnici possono provvedere, nell'ambito del loro orario, ad erogare “formazione tecnica di primo impatto” a docenti e/o amministrativi o devono limitarsi al solo supporto tecnico?

Se per formazione tecnica di primo impatto si intende una attività di consulenza la risposta è sì. Infatti il decreto ministeriale 186 del 26 marzo 2020 prevede: *gli assistenti tecnici informatici, svolgono la consulenza e il supporto tecnico per lo svolgimento dell'attività didattica in via telematica, supportando anche gli alunni nell'utilizzo degli strumenti assegnati in comodato d'uso, anche per le istituzioni scolastiche di riferimento. Resta in capo alle istituzioni scolastiche di riferimento la progettazione, la predisposizione e l'organizzazione dell'attività didattica di competenza.*

81. Sono previsti fondi specifici per mettere a disposizione degli alunni la strumentazione indispensabile per avvalersi della DAD?

Sì. Fra gli 85 milioni stanziati dal DL 18/2020 e di cui con DM 186/2020 e la successiva nota 562 del 28 marzo è stata definita la ripartizione, 70 milioni sono utilizzabili per dotare dei necessari dispositivi, attraverso forme di comodato d'uso, gli studenti meno abbienti. Nella ripartizione alle scuole è indicata per ogni istituto la somma a tal fine destinata.

Il servizio Help Desk Amministrativo Contabile (HDAC) fornirà un supporto costante alle scuole; a tal fine è stata attivata un'apposita sezione dedicata alla gestione dell'“emergenza COVID-19.

A partire da lunedì 30 marzo possono essere formulate richieste di chiarimento o di supporto alle quali *“saranno fornite risposte tempestive ed efficaci su tematiche di natura amministrativa, contabile e gestionale collegate all'attuazione delle misure richiamate nella presente nota e, più in generale, alla gestione della situazione emergenziale”*.

82. Per questioni di sicurezza, non ritengo opportuno prevedere l'impiego degli assistenti tecnici nominati ai sensi del D.L.18/2020 in servizi di manutenzione in presenza al domicilio dello studente. Sbaglio?

Il lavoro degli assistenti tecnici si svolge ordinariamente in smart-working se la scuola è chiusa ed eccezionalmente (almeno fino a tutto il periodo di sospensione delle attività didattiche) in presenza presso la scuola. Non è assolutamente previsto l'impiego di detto personale in operazioni di manutenzione presso l'abitazione degli studenti.

83. Nei giorni stabiliti come vacanze pasquali nel calendario scolastico regionale, i collaboratori scolastici devono utilizzare giornate di ferie pregresse e/o già maturate?

Tutto dipende dalla delibera del consiglio di Istituto riguardo al calendario scolastico e alla organizzazione che la scuola si è data in contrattazione, sentito anche il parere del personale ATA.

Qualora, a seguito della delibera del Consiglio di Istituto, la scuola sia chiusa per le vacanze di Pasqua, il DS invita il personale ad utilizzare i vari istituti contrattuali previsti dal CCNL 2007 (ferie pregresse, ferie dell'anno scolastico 2019/2020, recuperi).

84. Il 22 aprile scade il termine di fruizione dei permessi orari di allattamento di una docente di matematica di scuola media. Sulle ore di allattamento è in servizio un supplente per 6 ore

settimanali, al quale è stata assegnata una classe (matematica e scienze). Terminato il periodo di allattamento, il supplente continua la supplenza o no?

Tenuto conto delle indicazioni fornite dalla DGRUF con nota 8615 del 5 aprile 2020, nel caso di rientro del docente alla supplente non potrà essere prorogato il contratto.

85. Posso acquistare notebook con iva al 4%?

La nota prot. 510 del 24/03/2020 precisa che il canale ufficiale di assistenza, consulenza e comunicazione fra l'amministrazione e le istituzioni scolastiche su tematiche amministrative contabili è rappresentato dal servizio Help Desk Amministrativo Contabile (HDAC) con un'apposita sezione dedicata alla gestione dell'"emergenza C/COVID-19" a partire da lunedì 30 marzo, attraverso il seguente percorso: Sidi => applicazione sidi => gestione finanziario contabile => help desk amministrativo contabile nelle seguenti fasce orarie: 10.00 – 13.00; 14.00 – 17.00.

È possibile anche consultare le FAQ e i documenti messi a disposizione dal Ministero nonché usufruire di appositi oggetti multimediali su diverse tematiche d'interesse tramite il seguente percorso: SIDI => Applicazioni SIDI => Gestione Finanziario Contabile => Help Desk Amministrativo Contabile.

Consigliamo, pertanto di rivolgersi al HDAC.

86. Una Docente di ruolo ha chiesto a suo tempo aspettativa senza retribuzione fino al 6 giugno 2020 per ricongiungersi con marito e figlio minore in Grecia. Al suo posto è stata nominata una supplente con contratto fino al 6 giugno. La titolare può interrompere l'aspettativa e rientrare in servizio?

Nell'orientamento applicativo ARAN SCU 039 del 7/12/2011 si precisa:

Si ritiene utile rilevare che l'aspettativa per motivi di famiglia o personali, prevista dall'art. 18, comma 1 del CCNL del 29.11.2007 del comparto scuola, continua ad essere regolata dagli artt. 69 e 70 del D.P.R. n. 3/57, i quali nulla dispongono sulla interruzione di tale aspettativa ma solo sulla revoca della stessa ad opera del dirigente scolastico per ragioni di servizio".

Inoltre nell'orientamento SCU 025 dell'ARAN, in merito all'art. 18 del CCNL 2007, viene precisato che: *"L'art. 18 del CCNL 29-11-2007, contratto vigente per il comparto scuola, nel trattare dell'aspettativa di famiglia non ha alcuna previsione né alcun divieto sulla possibilità di interruzione per alcun motivo di detto istituto. Detta interruzione **si deve però ritenere possibile**, se per causa di malattia per l'ipotesi di gravi patologie che determinano lunghi periodi di assenza, atteso che tale situazione genera impossibilità di assolvere a doveri lavorativi e a svolgere prestazioni specifiche non giustificabile con l'aspettativa per motivi di famiglia".*

In base a tali orientamenti, siamo dell'avviso che l'aspettativa non possa essere interrotta volontariamente dal dipendente, ma solo revocata dal Dirigente Scolastico, per ragioni di servizio e che non sia possibile il rientro anticipato per mera volontà del docente.

Infine, il contratto del supplente al 6 giugno non può essere revocato. Vedi l'orientamento ARAN SCU 069.

87. Chi lavora con un Part time di 18 ore articolato su 3 giorni in verticale, a quanti giorni di permesse ex lege 104 ha diritto con le nuove disposizioni?

Come precisato anche dalle Faq predisposte dal Ministero del Lavoro, i lavoratori che hanno diritto a questi permessi possono scegliere come distribuire i 18 giorni nei due mesi (i giorni di permesso non "scadono" a fine mese). Le modalità per la richiesta e l'utilizzo di questi permessi rimangono le stesse di sempre. Secondo le indicazioni da sempre da noi fornite, i permessi previsti dalla L.104/92 non sono soggetti a rideterminazione, tenuto conto della primaria esigenza dell'assistito come previsto dalla Legge.

88. Una docente di scuola dell'Infanzia è stata assunta nel 2019 per concorso, presentando il diploma, pur essendo in possesso di laurea in scienze della formazione primaria. In occasione

delle operazioni di mobilità per l'a.s.2020/21 chiede che la laurea possa essere considerata non titolo di accesso ma quale titolo aggiuntivo con riconoscimento dei 5 punti. È possibile?

No. Il CCNI sulla mobilità stabilisce alla nota 12 dell'allegato 2 della tabella di valutazione, che ".... *Il diploma di laurea in scienze della formazione primaria non si valuta in quanto è un titolo richiesto per l'accesso al ruolo di appartenenza. Pertanto alla laurea in scienze della formazione primaria con indirizzo-infanzia, titolo non utile ai fini dell'accesso al ruolo della scuola primaria, deve essere attribuito il punteggio di n. 5 punti in quanto titolo aggiuntivo a quello necessario per l'accesso al ruolo di appartenenza; ai docenti in ruolo nella scuola dell'infanzia che siano in possesso di laurea in scienze della formazione primaria con indirizzo-primaria, titolo non utile ai fini dell'accesso al ruolo della scuola dell'infanzia, verrà riconosciuto il punteggio di n. 5 punti in quanto titolo aggiuntivo a quello necessario per l'accesso al ruolo di appartenenza...*". Di conseguenza, la docente avrà diritto ad utilizzare la laurea quale titolo aggiuntivo solo se la laurea è riferita alla scuola primaria, essendo in tal caso titolo di accesso per ordine di scuola diverso da quello di appartenenza.

89. Una docente chiede di astenersi per maternità (parto presunto 15 giugno) esclusivamente dopo il parto ai sensi circolare INPS nr. 148 del 12 dicembre 2019. La circolare riguarda solo il settore privato o vale anche per lavoro pubblico e scuola?

La norma di legge di riferimento è di carattere generale, quindi si applica anche nel settore pubblico. La legge 145 del 2018 prevede all'art.1 comma 485: "*All'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151, dopo il comma 1 è inserito il seguente:*

«1.1. In alternativa a quanto disposto dal comma 1, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro».

Pertanto, la docente ha facoltà di astenersi dal lavoro nei 5 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista ed il medico competente attestino che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

90. Come indicato dall'art. 87, comma 3, del DL 18/2020, nonché dalla nota MI 18 marzo 2020, n. 392 e dalla circolare 2/2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione, in tutti i casi in cui non sia possibile ricorrere alle forme di lavoro agile, prima di esentare motivatamente i dipendenti dal servizio, si può ricorrere, tra gli altri, allo strumento della banca ore. Si chiede cosa si intende per "banca ore" nelle Istituzioni scolastiche.

Per il settore scuola, compreso nell'ambito del comparto istruzione e ricerca, la contrattazione collettiva non ha inteso disciplinare l'istituto alternativo della "banca ore". Le modalità con le quali il personale scolastico può fruire dei riposi compensativi restano quelli indicati dall'art.54 del CCNL 2006/09, che li prevede nel periodo di sospensione delle attività didattiche (a domanda) e con riguardo alla funzionalità e alla operatività dell'istituzione scolastica.

L'art.5 del D.Lgs. 66/2003 "Attuazione delle direttive CEE concernente aspetti dell'organizzazione del lavoro", al comma 2, prevede che "*... i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.*" Al comma 5 del medesimo decreto legislativo, al secondo periodo si stabilisce che "*I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi*".

Il CCNL Scuola 2006/09, all'art.54 nel disciplinare i ritardi, i recuperi e i riposi compensativi del personale ATA, prevede, al comma 4, che "*Se il dipendente, per esigenze di servizio e previe disposizioni impartite, presta attività oltre l'orario ordinario giornaliero, può richiedere, in luogo della retribuzione, il recupero di tali ore anche in forma di corrispondenti ore e/o giorni di riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'istituzione scolastica o educativa. Le giornate di riposo a tale titolo maturate potranno essere cumulate e usufruite nei periodi estivi o*

di sospensione delle attività didattiche, sempre con prioritario riguardo alla funzionalità e alla operatività dell'istituzione scolastica”.

L’help desk del SIDI, intervenendo sulla questione, ha ribadito che “così come avviene per la fruizione di riposi compensativi, le modalità di istituzione e di gestione della banca ore sono demandate alla contrattazione collettiva”.

