



ADEMPIMENTI DEL PERSONALE NEO ASSUNTO

**Dal periodo di prova alla
ricostruzione di carriera**



ADEMPIMENTI DEL PERSONALE NEO ASSUNTO

*Dal periodo di formazione e prova
alla ricostruzione di carriera*

INDICE

PREFAZIONE	5
SINTESI DEGLI ADEMPIMENTI	7
Documenti di rito.....	7
Dichiarazione dei servizi.....	8
Ricostruzione di carriera	9
Ricostruzione ai soli fini previdenziali (computo, riscatto e ricongiunzione) ...	10
Modulistica (Scaricabile con QRCode)	12
 ANNO DI FORMAZIONE E PROVA DEL PERSONALE DOCENTE	13
Chi riguarda	13
Sintesi del percorso per i neoassunti a tempo indeterminato o per chi ha ottenuto il passaggio di ruolo	14
Sintesi del percorso per assunti con contratto a tempo determinato finaliz- zato al ruolo	14
Giorni di servizio considerati utili	17
Linee generali del percorso.....	19
Rinvio anno di formazione e prova o mancata conferma in ruolo.....	26
 ANNO DI PROVA DEL PERSONALE ATA	28
 APPENDICE.....	30
Congedi dei genitori.....	30
Riposi per allattamento	32
Malattia del figlio	32
Ferie	33
Permessi brevi.....	33
Permessi retribuiti e non retribuiti	34
Malattia	35
 I SERVIZI UIL	36
 IL FONDO ESPERO.....	37
 POLIZZA UNIPOL.....	40
 INDIRIZZI SEGRETERIE.....	42

PREFAZIONE

La UIL Scuola, anche quest'anno, dedica la presente guida ai colleghi che hanno appena sottoscritto o si apprestano a sottoscrivere un contratto di lavoro a tempo indeterminato o un contratto a tempo determinato finalizzato al ruolo.

In essa abbiamo raccolto le indicazioni e le procedure che i neoassunti devono seguire per regolarizzare la propria posizione.

Oltre agli adempimenti da seguire durante il periodo di formazione e prova, la presente guida contiene alcune indicazioni relative alle procedure utili ai fini della ricostruzione di carriera, ai riscatti a fini pensionistici e alle eventuali ricongiunzioni dei periodi assicurativi anche relativi ad altre attività lavorative.

All'interno della guida sono presenti inoltre, le garanzie assicurative gratuite riservate agli iscritti, per poter affrontare la carriera con maggiore tranquillità.

Siamo certi che con l'aiuto della guida, con la consulenza delle nostre Segreterie territoriali (nelle ultime pagine sono riportati tutti i recapiti) e con il supporto dell'ITAL, Ente di patronato della UIL, anche questa prova sarà superata.

Documenti di rito

Il primo adempimento cui è tenuto il personale all'atto della nomina in ruolo è quello della presentazione, **entro 30 giorni dalla data di assunzione in servizio - pena la decadenza della nomina - dei documenti di rito previsti** (art. 11 DPR 686/57).

Oggi tale adempimento è legittimamente ridotto alla sottoscrizione di una dichiarazione.

Infatti, l'articolo 46 del DPR n. 445/2000 consente di sostituire le certificazioni con dichiarazioni sottoscritte dall'interessato su tutta una serie di stati, qualità personali e fatti che rispondono al dettato del DPR n. 686/1957.

Il modello di autocertificazione, scaricabile scansionando il QRCode a pag. 12 prevede le seguenti dichiarazioni:

- ✓ nascita;
- ✓ cittadinanza italiana, ovvero cittadinanza di uno dei Paesi dell'Unione Europea;
- ✓ assenza di condanne penali;
- ✓ godimento dei diritti politici;
- ✓ posizione nei confronti degli obblighi di leva;
- ✓ possesso del titolo di accesso/abilitazione;
- ✓ possesso di eventuale specializzazione per il sostegno;
- ✓ non avere rapporti di impiego pubblico o privato;
- ✓ non trovarsi in alcuna delle incompatibilità previste per i dipendenti del pubblico impiego e nello specifico per la Scuola.

Nota bene:

L'obbligo della certificazione sanitaria di idoneità all'impiego è stato abolito dall'art. 42 comma 1 lettera d) del D.L. 21 giugno 2013, n. 69 convertito, con modificazioni, nella legge 9 agosto 2013, n. 98.

Dichiarazione dei servizi

Contestualmente alla presentazione della documentazione di rito, il personale che non sia già titolare di contratto a tempo indeterminato con lo Stato è tenuto a presentare, ai sensi dell'art. 145 del DPR n. 1092/1973, una dichiarazione contenente un elenco di tutti i servizi di ruolo e non di ruolo prestati alle dipendenze:

- ✓ dello Stato (compreso il servizio militare);
- ✓ degli Enti Pubblici;
- ✓ dei Privati;
- ✓ di Lavoro autonomo;
- ✓ di Libero professionista.

La dichiarazione va resa anche se non si è mai prestato alcun servizio tra quelli elencati (dichiarazione negativa). In ogni caso può essere integrata entro 2 anni dalla presentazione.

Nota bene:

la dichiarazione dei servizi scolastici prestati nello stato è da compilare tramite l'apposita funzione di istanze online e con la stessa trasmessa alla scuola di riferimento. Bisogna quindi effettuare l'accesso ad istanze online e, tra le varie istanze, selezionare "Dichiarazione dei servizi". Per quanto riguarda invece i servizi presso Privati, Lavoro autonomo o Libero professionista essi vanno dichiarati in modo cartaceo tramite un apposito modulo fornito dalla scuola (scaricabile scansionando il QRCode a pag. 12).

Ricostruzione di carriera

Dopo il superamento dell'anno di formazione e prova e la conseguente conferma in ruolo si può procedere alla presentazione della domanda di ricostruzione carriera.

La ricostruzione di carriera rappresenta uno degli istituti fondamentali per la definizione dello stato giuridico ed economico del personale della scuola, la cui retribuzione dipende:

- ✓ dal profilo di appartenenza;
- ✓ dalla anzianità della carriera;
- ✓ dal servizio pregresso valutabile e riconoscibile;
- ✓ altri particolari benefici previsti dalla normativa.

La ricostruzione di carriera è fondamentale in quanto:

- ✓ determina il trattamento economico presente e futuro inservizio del personale della scuola;
- ✓ determina gli stipendi durante l'attività lavorativa, sui quali verranno effettuate le ritenute previdenziali che determineranno la pensione;
- ✓ di supporto per determinare l'anzianità utile per il punteggio nelle graduatorie interne.

È bene precisare che:

1. la ricostruzione di carriera avviene solo "a domanda";
2. va presentata dopo il periodo di prova (concluso con esito positivo);
3. la domanda va presentata al D.S. della scuola in cui è titolare il personale (DPR 275/99 - DPR "sull'Autonomia") attraverso l'apposita funzione su Polis-Istanze online
4. i termini di prescrizione sono:
 - **10 anni** dal decreto di conferma in ruolo per il diritto di richiedere la R.C. o di determinati servizi non richiesti con la prima istanza;
 - **5 anni** per il diritto a percepire gli arretrati.

Nota bene:

la Nota MIUR prot. 17030 del 1/9/2017 ha precisato le modalità di gestione delle domande di ricostruzione di carriera: "...ha approntato una apposita funzione (Richiesta di RC) fruibile tramite il portale «Polis – Istanze on line, attraverso la quale, ciascun docente potrà inoltrare la domanda di RC”.

Per cui sia la dichiarazione dei servizi che **la domanda di ricostruzione della carriera ora possono essere presentate dal personale tramite la funzione “istanze on line” presente nel SIDI.**

Con la L. n. 107/2015 la domanda va presentata dal 01/09 fino al 31/12 e la scuola dovrà elaborare il decreto entro il 28 febbraio. Ricordiamo che in precedenza i termini per emanare il provvedimento erano 480 giorni dalla presentazione – successivamente 30 giorni - (D.M. n. 190 del 6/4/1995).

Ricostruzione ai soli fini previdenziali

(Computo, riscatto, ricongiunzione e contribuzione figurativa)

L'Amministrazione valuta autonomamente, ai fini della pensione, tutti i servizi "utili ex se" (servizio di ruolo, incarichi a tempo indeterminato, servizio militare, servizio non di ruolo a decorrere dal 01.01.1988 con contributi in conto Tesoro). Per tutti gli altri servizi, l'interessato deve chiedere il computo e la valutazione ai fini pensionistici e l'Amministrazione dovrà emettere decreto specifico che sarà:

1. di **"computo"**, cioè senza onere per l'interessato, ma con spostamento di contributi da altra gestione all'INPDAP/INPS;
2. di **"riscatto"**, ovvero con onere economico a carico dell'interessato;
3. di **"ricongiunzione"**, quasi sempre con onere da parte dell'interessato, ai sensi della L. 29/79, art. 2 e della Legge 45/1990, art. 1.
4. di **"contribuzione figurativa"** senza onere.

1. Domanda di Computo - solo per i servizi scuola (senza onere)

Servizio non di ruolo prestato alle dipendenze dello Stato o Enti Pubblici con ritenute Inps (Servizio non di Ruolo resi fino al 31/12/1987 necessitavano di domanda computo + ricostruzione di carriera).

2. Domanda di Riscatto (con onere)

- ▶ Laurea/Diploma di Laurea
- ▶ Diploma Universitario/Specializzazione
- ▶ Dottorato di Ricerca
- ▶ Servizi Scuole Legalmente Riconosciute
- ▶ Periodi intercorrenti tra un lavoro e l'altro, nel caso di lavori stagionali o temporanei (dopo il 31/12/96)
- ▶ Periodi di astensione dal lavoro (dopo il 31/12/96 - max 3 anni)
- ▶ Periodi di Servizio a tempo parziale
- ▶ Aspettativa per motivi di famiglia o studio (dopo il 31/12/96 - max 3 anni)
- ▶ Astensione Facoltativa

3. Domanda di Ricongiunzione

- ▶ Periodi prestati con contributi versati all'INPS o altre Casse di Previdenza (con onere)
- ▶ Periodi coperti da disoccupazione (senza onere)
- ▶ Periodi prestati con contributi versati presso le Casse dei Liberi Professionisti (dal 10/3/1990) - con onere
- ▶ Periodi prestati presso Enti soppressi dallo Stato o dalla Regione
Caso di mobilità di ufficio (senza onere)

4. Contribuzione Figurativa (senza onere)

Astensione Obbligatoria (Maternità) al di fuori del rapporto di lavoro (minimo 5 anni contributi per la richiesta e riconoscimento max 5 mesi e 1 gg per figlio).

Modulistica

Pagina dedicata alla modulistica relativa agli adempimenti (*documenti di rito, dichiarazione dei servizi, ricostruzione di carriera, ricostruzione ai soli fini previdenziali*).



Scansiona il **QRCode** per accedere
e scaricare i modelli editabili.

ANNO DI FORMAZIONE E PROVA DEL PERSONALE DOCENTE

(Scansiona il QRCode a pagina 29 per verificare eventuali aggiornamenti)

Chi riguarda

I docenti:

- ✓ assunti in ruolo a tempo indeterminato a qualunque titolo conferito, compresi gli insegnanti di religione cattolica (IRC), che aspirino alla conferma nel ruolo;
- ✓ assunti inizialmente con contratto a tempo determinato, il cui rapporto è stato successivamente trasformato a tempo indeterminato dopo il conseguimento dell'abilitazione (concorsi PNRR);
- ✓ assunti in ruolo a tempo indeterminato negli anni precedenti per i quali sia stata richiesta la proroga del periodo di formazione e prova o che non abbiano potuto completarlo;
- ✓ assunti in ruolo a tempo indeterminato negli anni precedenti che abbiano avuto la valutazione negativa del percorso per cui devono ripetere il periodo di formazione e prova. Sono compresi i docenti della scuola secondaria di secondo grado che hanno ottenuto il passaggio di ruolo dalle classi di concorso della Tabella B a quelle della Tabella A;
- ✓ che abbiano ottenuto il passaggio di ruolo (es. da infanzia a primaria o dal I al II grado e viceversa);
- ✓ assunti con contratto a tempo determinato finalizzato al ruolo (GPS I fascia sostegno e concorso straordinario bis).

Nota bene:

Non sono sottoposti al percorso di formazione e prova i docenti:

- ✓ *che all'interno del medesimo ruolo, hanno svolto e superato l'anno di formazione e prova su posto di sostegno e hanno ottenuto trasferimento su posto comune o viceversa;*
- ✓ *che hanno ottenuto un passaggio di ruolo ritornando nella classe di concorso o posto di precedente titolarità;*
- ✓ *che hanno ottenuto un passaggio di cattedra;*
- ✓ *già immessi in ruolo con riserva che abbiano superato positivamente l'anno di formazione e di prova e siano nuovamente assunti in ruolo per il medesimo grado (sono ricompresi i docenti che, avendo concluso positivamente l'anno di formazione ed il periodo di prova a seguito di selezione di nomina finalizzata all'immissione*

ne in ruolo, vengono nuovamente immessi in ruolo su una diversa classe di concorso dello stesso grado di scuola attraverso un'altra procedura selettiva).;

- ✓ *che hanno ottenuto una nuova immissione in ruolo nello stesso ruolo ma in altra classe di concorso o altra tipologia di posto.*

Sintesi del percorso per i neoassunti a tempo indeterminato o per chi ha ottenuto il passaggio di ruolo

- Titolari dal 1/9 nella scuola assegnata o ottenuta con passaggio di ruolo
- Svolgimento del periodo di formazione e prova (180/120 gg di servizio, 50 ore di formazione, "test finale" che si integra con la valutazione finale del dirigente scolastico e del comitato di valutazione)
- Conferma in ruolo nella scuola assegnata (o ottenuta con il passaggio di ruolo)

In caso di mancato superamento del test finale o di valutazione negativa del percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio effettuano un secondo percorso di formazione e di prova, non ulteriormente rinnovabile.

Nota bene:

sia i neo immessi in ruolo che chi ha ottenuto un passaggio di ruolo è inserito, a seguito di assunzione/passaggio, nella graduatoria interna di istituto ai fini dell'individuazione del perdente posto e il primo anno sono inseriti in «coda». Possono eventualmente far valere le precedenza (es. legge 104/92) ai fini dell'esclusione dalla suddetta graduatoria (vedere art. 13 commi 1 e 2 CCNL mobilità).

Sintesi del percorso per assunti con contratto a tempo determinato finalizzato al ruolo

Docenti assunti su posti di sostegno da I fascia GPS ed eventuali elenchi aggiuntivi

- Assegnazione sede con contratto a tempo determinato fino al 31.08

- Applicazione della disciplina prevista dal CCNL Scuola per il personale assunto a tempo determinato (permessi, malattia etc...)
- Svolgimento del periodo di formazione e prova (180/120 gg di servizio, 50 ore di formazione, "test finale" che si integra con la valutazione finale del dirigente scolastico e del comitato di valutazione)
- Lezione simulata davanti al Comitato di valutazione integrato da un componente esterno nominato dall'Ufficio Scolastico Regionale. Il giorno, l'ora e il luogo di svolgimento della lezione simulata devono essere comunicati al docente con almeno cinque giorni di anticipo, mentre la traccia della lezione viene assegnata ventiquattro ore prima della prova.
- Conferma in ruolo con decorrenza giuridica dall'1/9 dell'a. s. in cui sono stati individuati ed economica dall'a.s. in cui sono confermati in ruolo con titolarità nella medesima sede

In caso di mancato superamento del test finale o di valutazione negativa del percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio: il docente è confermato nella medesima sede, attraverso un nuovo contratto a tempo determinato della medesima tipologia, ed effettua un secondo percorso di formazione e di prova, non ulteriormente rinnovabile.

In caso di esito negativo della prova disciplinare: il docente decade dalla procedura con l'impossibilità di trasformazione del contratto a tempo indeterminato (in questo caso il docente resta comunque a pieno titolo nelle GPS di I fascia per le supplenze e il servizio prestato viene valutato quale incarico a tempo determinato).

Docenti assunti dal concorso straordinario bis (DI 73/2021)

- Assegnazione sede con contratto a tempo determinato fino al 31.08
- Applicazione della disciplina prevista dal CCNL Scuola per il personale assunto a tempo determinato (permessi, malattia etc...)
- Svolgimento del periodo di formazione e prova (180/120 gg di servizio, 50 ore di formazione, "test finale" che si integra con la valutazione finale del dirigente scolastico e del comitato di valutazione)

- Svolgimento del percorso in università di 40 ore di attività formative (che equivalgono a 5 crediti formativi universitari - CFU - con prova conclusiva consistente in un esame orale che verifica le competenze acquisite senza attribuzione di voto ma con il rilascio di un attestato di frequenza)
- Conferma in ruolo con decorrenza giuridica ed economica dall'a.s. di conferma in ruolo nella scuola assegnata

In caso di mancato superamento del test finale o di valutazione negativa del percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio: il docente è confermato nella medesima sede, attraverso un nuovo contratto a tempo determinato della medesima tipologia, ed effettua un secondo percorso di formazione e di prova, non ulteriormente rinnovabile.

In caso di mancato superamento della prova conclusiva del percorso universitario: il docente decade dalla procedura, per cui il contratto non può essere trasformato a tempo indeterminato. Il servizio prestato viene valutato quale incarico a tempo determinato.

Docenti assunti a tempo indeterminato con decorrenza successiva al 31 agosto

Per i docenti assunti a tempo indeterminato dopo il 31 agosto, i requisiti di servizio richiesti per il superamento del periodo di formazione e prova (180 giorni di servizio e 120 giorni di attività didattica) sono riparametrati in proporzione alla durata effettiva del contratto, ai sensi dell'art. 3, comma 4, del D.M. n. 226/2022.

Docenti con decorrenza giuridica 1° settembre dell'anno in corso ed economica 1° settembre dell'anno successivo

La stessa riparametrazione si applica ai docenti nominati con decorrenza giuridica dal 1° settembre dell'anno in corso ed economica dal 1° settembre dell'anno successivo che, nell'anno scolastico di riferimento, prestano servizio con supplenza nel medesimo grado di istruzione. In tal caso, i requisiti richiesti per il superamento del periodo di formazione e prova sono rapportati alla durata effettiva del servizio svolto.

Giorni di servizio considerati utili

Il docente deve svolgere nell'a.s. di riferimento **180 giorni di servizio di cui 120 giorni di attività didattica**. Tale dato andrà attestato dal Dirigente scolastico della sede di servizio del docente neoassunto (o che ha ottenuto il passaggio di ruolo) e trasmesso al Comitato di valutazione.

Nei **180 giorni** sono computate tutte le attività connesse al servizio scolastico, ivi compresi i periodi di sospensione delle lezioni e delle attività didattiche, gli esami e gli scrutini ed ogni altro impegno di servizio.

Sono altresì inclusi:

- ✓ la frequenza di corsi di formazione e aggiornamento indetti dall'amministrazione scolastica, compresi quelli organizzati a livello di istituto il periodo prestatato in qualità di dirigente incaricato;
- ✓ tutte le domeniche, i giorni festivi e le festività soppresse, le vacanze pasquali e natalizie;
- ✓ il periodo fra il 1° settembre e l'inizio delle lezioni, se sono previste attività di programmazione didattica;
- ✓ i periodi d'interruzione dell'attività didattica dovuti a ragioni di pubblico servizio (chiusura scuole, elezioni ecc.);
- ✓ i giorni dedicati agli esami e scrutini, compresi gli esami di Stato, se vi si partecipa per la classe di concorso di insegnamento;
- ✓ il primo mese di congedo per maternità/interdizione dal lavoro per gravi complicanze;
- ✓ il periodo di servizio oltre al 30 aprile, per docenti rientrati in servizio e impiegati in attività didattiche che rientrino nella classe di concorso di titolarità;
- ✓ il servizio prestatato in qualità di componente le commissioni giudicatrici dei concorsi a cattedre;
- ✓ il periodo compreso tra l'anticipato termine delle lezioni a causa di elezioni politiche e la data prevista dal calendario scolastico (C.M. 180 dell'11.7.1979);
- ✓ i periodi di aspettativa per mandato parlamentare.

Nei 180 giorni non sono computati:

- ✓ i giorni di ferie, di assenza per malattia (compreso l'infortunio) e di aspettativa per ragioni familiari o altre aspettative (a meno che la legge che le regola non preveda esplicitamente che sono considerate nel periodo di prova);
- ✓ le vacanze estive;
- ✓ i periodi di congedo di maternità/interdizione dal lavoro (escluso il primo mese), di congedo parentale o di malattia del bambino, anche se retribuiti, previsti dal T.U. 151/2001;
- ✓ i permessi retribuiti e non retribuiti (es. congedo matrimoniale, permessi per motivi personali, per lutto, legge 104/92 ecc.).

Nota bene:

per il docente in regime di part-time i 180 gg. vanno ridotti proporzionalmente. Ad esempio, un docente in part-time, che svolge soltanto 9 ore settimanali (su 18), deve cumulare 90 giorni di servizio.

Nei **120 giorni** sono considerati esclusivamente i giorni effettivi di lezione.

Sono compresi anche i giorni impiegati presso la sede di servizio per ogni altra attività preordinata al migliore svolgimento dell'azione didattica, ivi comprese quelle valutative, progettuali, formative e collegiali, anche se svolte durante giorni in cui non c'è lezione (es. nel giorno libero o in periodi di sospensione delle attività didattiche).

Sono invece da escludere tutti i giorni in cui il docente non è presente a scuola o comunque non impegnato in attività didattiche, collegiali o progettuali (sono pertanto esclusi i periodi di sospensione delle lezioni, festivi, ecc.).

Nota bene:

- *per l'eventuale conteggio nei 120 giorni del c.d. "giorno libero" o del sabato quando la scuola adotta la settimana corta, è utile fare riferimento ad eventuali note di chiarimento dell'Ufficio Scolastico Regionale di riferimento;*
- *per il docente in regime di part time i 120 gg. vanno ridotti proporzionalmente. Ad esempio, un docente in part-time, che svolge*

soltanto 9 ore settimanali (su 18), deve cumulare 60 giorni di servizio di attività didattiche.

Linee generali del percorso

Queste le attività da svolgere, la documentazione da produrre e la valutazione finale relative al percorso di formazione e prova:

- ✓ bilancio di competenze iniziale;
- ✓ patto per lo sviluppo professionale;
- ✓ attività formative (per un totale di 50 ore);
- ✓ portfolio professionale;
- ✓ bilancio di competenze finale;
- ✓ colloquio e test finale innanzi al Comitato per la valutazione dei docenti;
- ✓ espressione parere da parte del Comitato;
- ✓ valutazione finale del dirigente scolastico;
- ✓ prova disciplinare (solo docenti assunti dalla I fascia GPS sostegno).

Nota bene:

*per il docente in **regime di part-time** non c'è nessuna deroga rispetto al percorso di formazione (le cui ore restano 50) o agli adempimenti da rispettare. Svolge le stesse ore e le stesse attività del docente a tempo pieno.*

50 ore obbligatorie di formazione

Le ore di formazione obbligatoria sono 50 per ciascun insegnante.

Il percorso è articolato in quattro diverse fasi:

- ✓ incontri propedeutici e di restituzione finale (6 ore);
- ✓ laboratori formativi, visite a scuole innovative (12 ore);
- ✓ momenti di osservazione fra pari ("peer-to-peer") in classe (12 ore);
- ✓ formazione on-line (20 ore).

Incontri propedeutici e di restituzione finale (6 ore): sono finalizzati a illustrare le modalità generali del percorso di formazione generale, il profilo professionale atteso, le innovazioni in atto nella scuola. Ci sarà un incontro conclusivo, finalizzato a compiere una valutazione complessiva dell'azione formativa realizzata.

Laboratori (12 ore): sono progettati a livello di singola scuola polo, sulla base delle tematiche indicate dal D.M. n. 850/2015, dedicando una specifica attenzione agli aspetti prioritari per la corrente annualità; ogni laboratorio tematico avrà una durata variabile di 3, 6 o più ore.

Obbligo peer-to-peer (12 ore): l'attività andrà attestata dal Dirigente scolastico della sede di servizio del docente neoassunto e trasmesso al Comitato di valutazione. Il peer to peer, realizzato dal docente neoassunto e dal tutor, è finalizzato al miglioramento delle pratiche didattiche, alla riflessione condivisa su aspetti fondamentali dell'azione di insegnamento, al confronto e supporto su aspetti concernenti l'organizzazione scolastica nel suo complesso.

Obbligo formazione online su Piattaforma INDIRE (20 ore): di norma l'apertura dell'ambiente Indire avviene nel mese di novembre. Le attività on line, della durata di 20 ore complessive, si configurano in modo strettamente connesso con le attività in presenza, consentendo di documentare il percorso, riflettere sulle competenze acquisite, dare un "senso" coerente all'agire complessivo. Il sistema non prevede alcun attestato per il docente neoassunto. L'esportazione del Dossier Finale attesta il lavoro svolto dal docente. Al fine di supportare le attività laboratoriali e di documentare le esperienze formative, l'ambiente on-line di INDIRE offrirà utili materiali didattici e strumenti finalizzati all'analisi, alla riflessione e alla documentazione del percorso formativo.

Nota bene:

Almeno il 20 per cento delle ore complessivamente previste delle attività formative devono prevedere anche la frequenza, comprovata dal conseguimento di apposito attestato finale, di uno o più moduli formativi relativi alla didattica digitale integrata e nuovi linguaggi.

Tutor

Ad ogni docente in periodo di prova verrà assegnato un tutor di riferimento, preferibilmente della stessa disciplina, area disciplinare o tipologia di cattedra ed operante nello stesso plesso. Ciò avviene di

norma nel mese di settembre, quando il Dirigente scolastico, sentito il Collegio dei Docenti e annesse eventuali proposte o candidature, nomina il docente Tutor da affiancare all'insegnante neoassunto o che ha ottenuto il passaggio di ruolo. Il rapporto non potrà superare la quota di tre docenti affidati al medesimo tutor.

Al tutor nominato spetta:

- ✓ accogliere il docente in prova nella comunità professionale;
- ✓ favorire la sua partecipazione ai diversi momenti della vita collegiale della scuola;
- ✓ esercitare ogni forma utile di ascolto, consulenza e collaborazione per migliorare la qualità e l'efficacia dell'insegnamento;
- ✓ elaborare, sperimentare, validare risorse didattiche e unità di apprendimento in collaborazione con il docente in prova.

Al termine dell'anno di formazione e prova il tutor redige una relazione a carattere istruttorio *"in merito alle attività formative predisposte ed alle esperienze di insegnamento e partecipazione alla vita della scuola del docente neo-assunto"* (DM 850/2015 comma 3 art.13). Le risultanze dell'istruttoria saranno presentate dal docente tutor dinanzi al comitato e al dirigente, in sede di colloquio finale del docente neo-immesso.

È consentita, a richiesta, la partecipazione del docente tutor (quindi non obbligatoria) agli incontri iniziali di carattere informativo per i docenti in prova, di norma a partire dal mese di ottobre con modalità on-line.

Per quanto riguarda **l'osservazione in classe** l'attività da svolgere a scuola **è pari a 12 ore**.

Anche per i docenti che devono ripetere un nuovo periodo di formazione e prova deve essere prevista la nomina di un docente tutor, possibilmente diverso da quello che lo ha accompagnato nel primo anno di servizio.

Il Tutor sulla piattaforma INDIRE:

- ✓ completa l'associazione con il/i docente/i per il/i quale/i si sta svolgendo il ruolo di tutor;
- ✓ completa il questionario di monitoraggio relativo all'attività peer to

peer per ciascun docente affiancato. Il questionario di monitoraggio non ha fini valutativi;

- ✓ scarica l'attestato di svolgimento della funzione di tutor.

All'attività del tutor è riconosciuto un compenso economico nell'ambito delle risorse assegnate all'istituzione scolastica per il Miglioramento dell'Offerta formativa; al tutor è riconosciuta, altresì, specifica attestazione dell'attività svolta, inserita nel curriculum professionale e che forma parte integrante del fascicolo personale.

Portfolio personale

Il portfolio professionale, realizzato dal docente in prova in formato digitale nel corso del periodo di prova, ai sensi dell'art. 11 del DM 850/2015 contiene:

- ✓ uno spazio per la descrizione del proprio curriculum professionale;
- ✓ l'elaborazione di un bilancio di competenze, all'inizio del percorso formativo; la documentazione di fasi significative della progettazione didattica, delle attività didattiche svolte, delle azioni di verifica intraprese;
- ✓ la realizzazione di un bilancio conclusivo e la previsione di un piano di sviluppo professionale.

Nello specifico, il portfolio professionale, che il docente realizza sulla piattaforma Indire, comprende:

- ✓ il curriculum formativo;
- ✓ il bilancio iniziale delle competenze;
- ✓ il patto formativo;
- ✓ i laboratori formativi;
- ✓ l'attività didattica/che svolta/e;
- ✓ il peer to peer;
- ✓ il bilancio finale e i bisogni formativi.

Il portfolio va consegnato preliminarmente dal neoassunto al dirigente scolastico che, a sua volta, lo trasmette al Comitato di valutazione almeno cinque giorni prima della data fissata per il colloquio. Si evidenzia che la presentazione del portfolio di fronte al Comitato sostituisce l'elaborazione di ogni altra relazione.

Colloquio finale

Il colloquio che il docente in prova dovrà sostenere innanzi al comitato di valutazione si svolge nel periodo intercorrente tra il termine delle attività didattiche - compresi gli esami di qualifica e di Stato - e la conclusione dell'anno scolastico. Il colloquio prende avvio dalla presentazione delle attività di insegnamento e formazione e della relativa documentazione contenuta nel portfolio professionale, consegnato preliminarmente al dirigente scolastico che lo trasmette al Comitato almeno cinque giorni prima della data fissata per il colloquio.

Il Comitato procede, contestualmente al colloquio, **ad un test finale** che consiste in una discussione e valutazione delle risultanze della documentazione contenuta nell'istruttoria formulata dal docente tutor e nella relazione del dirigente scolastico, con espresso riferimento all'acquisizione delle relative competenze, a seguito di osservazione effettuata durante il percorso di formazione e periodo annuale di prova.

La **valutazione del test finale** e la strutturazione dei momenti di osservazione sopra citati da parte del docente tutor e del dirigente scolastico vanno effettuati sulla base degli indicatori e dei relativi descrittori (funzionali alla verifica delle predette competenze) riportati nell'allegato A al DM n. 226/2022.

Qualora il docente in prova:

- ✓ sia assente al colloquio senza alcuna motivazione derivante da impedimenti inderogabili, il Comitato procede comunque all'espressione del parere in merito al superamento o meno del periodo di prova;
- ✓ chieda il rinvio del colloquio per impedimenti non derogabili, il dirigente scolastico stabilisce un'altra data utile informando il docente interessato e il comitato di valutazione. Ciò è consentito una sola volta.

Nota bene:

non è più prevista la relazione finale. Dal 2015 la norma non prevede più la presentazione una relazione da parte dei docenti in anno di for-

mazione e prova (DM 850/2015, articoli 13 e 14 e Nota ministeriale n. 28730/2020 – paragrafo 2, lettera d).

Valutazione finale del docente

La valutazione dei docenti in anno di formazione e prova prevede il coinvolgimento di soggetti diversi, quali il comitato di valutazione, il docente tutor e il dirigente scolastico:

- ✓ il Comitato di valutazione esprime il previsto parere non vincolante in merito al superamento o meno dell'anno di formazione e prova;
- ✓ il docente tutor è presente al colloquio e presenta un'istruttoria sul percorso del docente;
- ✓ il dirigente scolastico procede alla valutazione e alla conferma o meno in ruolo del docente interessato.

Il Comitato di valutazione, all'esito del colloquio, **si riunisce per l'espressione del parere**, espresso anche in riferimento: all'istruttoria presentata dal docente tutor e compiuta in merito alle attività formative predisposte ed alle esperienze di insegnamento e partecipazione alla vita della scuola del docente neoassunto.

Alla relazione finale del dirigente scolastico (presentata per ogni docente in anno di prova) comprensiva della documentazione delle attività di formazione, delle forme di tutoring e di ogni altro elemento utile all'espressione del parere.

Il dirigente scolastico procede alla valutazione del docente in periodo di formazione e prova sulla base dell'istruttoria compiuta, con particolare riferimento ai seguenti ambiti, propri della professione docente:

- a. possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, informatiche, linguistiche, pedagogico-didattiche e metodologiche, con riferimento ai nuclei fondanti dei saperi e ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti;
- b. possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali;

- c. possesso ed esercizio delle competenze di orientamento e di ricerca, documentazione e valutazione;
- d. osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente;
- e. partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti; bilancio di competenze, analisi dei bisogni formativi e obiettivi della formazione indicati nel Patto per lo sviluppo professionale, stipulato tra docente e dirigente;
- f. parere del comitato di valutazione, da cui si può discostare con atto motivato.

In caso di **superamento del test finale e di valutazione positiva del percorso di formazione e periodo di prova in servizio**, il dirigente scolastico emette provvedimento motivato di conferma in ruolo per il docente in percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio, il dirigente scolastico emette un motivato provvedimento di conferma in ruolo del docente neoassunto o con passaggio ruolo.

In caso, invece, di **giudizio negativo**, il dirigente emette un motivato provvedimento di ripetizione del periodo di formazione e prova. Nel predetto provvedimento vanno indicati gli elementi di criticità emersi e vanno individuate le forme di supporto formativo e di verifica del conseguimento degli standard richiesti per la conferma in ruolo.

I provvedimenti succitati vanno emessi dal dirigente scolastico e comunicati al docente interessato entro il 31 agosto dell'anno scolastico di riferimento. La mancata conclusione della procedura entro il predetto termine o il suo errato svolgimento possono determinare profili di responsabilità.

Rinvio anno di formazione e prova o mancata conferma in ruolo

Rinvio dell'anno di prova

La **C.M. 219/75** dispone che la prova ... "è prorogata, qualora non si siano prestati almeno 180 giorni di servizio [di cui 120 di attività didattica], anche per i successivi anni scolastici in relazione a periodi di congedo o aspettative a qualunque titolo concessi...".

Il Ministero ha successivamente chiarito, con **nota n. 39 del 28 maggio 2001**, che *"Il rinvio ai successivi anni scolastici per numero insufficiente di giorni [180 di cui 120 di attività didattica], può avvenire più volte senza limitazioni"*.

Pertanto, se il docente nell'anno scolastico di riferimento non ha prestato 180 giorni di cui 120 di effettivo servizio, o non abbia svolto la prevista attività formativa, **in relazione a periodi di congedo o aspettative a qualunque titolo concessi (es. maternità, malattia, dottorato di ricerca ecc.)**, proroga la prova di un anno scolastico, con provvedimento motivato, dal dirigente scolastico, e **anche per più anni**. Per dare luogo al provvedimento di proroga è sufficiente il semplice accertamento - al quale la motivazione del provvedimento deve richiamarsi - della mancata prestazione del servizio per almeno 180/120 giorni nell'anno scolastico o del mancato svolgimento della prevista attività formativa.

Nota bene:

nel caso in cui il docente svolga tutto il periodo di servizio previsto ma non completi il percorso di formazione o viceversa, rinvierà all'a.s. successivo tutto il percorso previsto (servizio e formazione) che dovrà quindi essere interamente ripetuto.

Esito negativo

L'esito negativo dell'anno di formazione e prova è fattispecie diversa rispetto al "rinvio" dello stesso. In caso di mancato superamento del test finale o di valutazione negativa del percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio, che presuppone aver svolto tutti i

giorni di servizio richiesti e portato a termine anche la formazione prevista, il docente effettua un secondo percorso di formazione e prova, non ulteriormente rinnovabile.

Nel secondo periodo di formazione e prova è obbligatoriamente disposta una verifica, affidata ad un dirigente tecnico, per l'assunzione di ogni utile elemento di valutazione dell'idoneità del docente (DM 850 - art. 14). Se al termine del secondo anno la prova dovesse avere ancora esito sfavorevole, l'interessato sarà dispensato dal servizio o restituito al ruolo di provenienza.

In tal caso, il dirigente scolastico, dovrà adottare i provvedimenti necessari e dovrà notificarli all'interessato entro il 31 agosto dell'anno di riferimento, ciò anche al fine di evitare che la mancata conclusione della procedura entro il termine prescritto o il suo erroneo svolgimento possano determinare profili di responsabilità.

Nota bene:

per i docenti assunti con contratto a tempo determinato finalizzato al ruolo (sostegno I fascia GPS e concorso straordinario bis), bisogna far riferimento anche all'eventuale decadenza dalla procedura se non si supera la prova disciplinare (GPS) e l'esame finale all'Università (straordinario bis).

ANNO DI PROVA DEL PERSONALE ATA

(Scansiona il QRCode a pagina 29 per verificare eventuali aggiornamenti)

- ▶ Il periodo di prova per il personale ATA, sia a tempo pieno che a tempo parziale, consiste in:
 - due mesi per i dipendenti inquadrati nelle Aree di Collaboratore e di Operatore;
 - quattro mesi per i dipendenti inquadrati nell'Area di Assistente;
 - sei mesi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni.
- ▶ Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
- ▶ Sono esonerati dal periodo di prova, con il consenso dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano già superato nel medesimo profilo professionale oppure in corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica, anche di diverso comparto.
- ▶ Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 20 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del CCNL del 29/11/2007.
- ▶ Decorso la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.
- ▶ Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione.
- ▶ Il periodo di prova può essere rinnovato o prorogato alla scadenza per una sola volta.
- ▶ Il dipendente dell'amministrazione scolastica a tempo indeterminato, vincitore di un nuovo concorso presso la stessa o altra am-

ministrazione, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'amministrazione di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nella area o categoria e profilo professionale di provenienza. Ciò non si applica al dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia ancora superato il periodo di prova nell'amministrazione scolastica di appartenenza.



*Scansiona il **QRCode** per verificare eventuali aggiornamenti
sull'anno di formazione e prova del personale docente
e sull'anno di prova del personale ATA.*

APPENDICE

Congedi dei genitori

(Scansiona il qr code a pagina 35 per verificare eventuali aggiornamenti)

Spetta a tutto il personale con un preavviso di almeno 5 gg. o entro 48 ore nei casi più urgenti.

Entrambi i genitori: possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ciascun figlio entro i primi quattordici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Alla madre: spettano massimo 6 mesi di congedo parentale per ciascun figlio entro i primi quattordici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, sempre nel limite però dei 10/11 mesi complessivi per entrambi i genitori (es. 6 mesi la madre e 4 mesi il padre).

Nota bene:

se il padre prende i 7 mesi, alla madre ne resterebbero 4 (e non 6) perché non è comunque possibile superare gli 11 mesi complessivi).

Al padre: spettano massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ciascun figlio entro i primi quattordici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, sempre però nel limite dei 10/11 mesi complessivi per entrambi i genitori (es. se la madre fruisce di 6 mesi il padre può arrivare al massimo a 5 mesi e non 6 perché non è comunque possibile superare gli 11 mesi complessivi).

Retribuzione per i primi 9 mesi

All'interno di un periodo complessivo di congedo per entrambi i genitori di 11 mesi, la retribuzione per i primi 9 mesi varia in base al termine del congedo.

Congedo di maternità o di paternità (alternativo a quello di maternità) terminato, anche per un solo giorno, entro il 31/12/2023:

- primi 30 giorni retribuiti al 100% fino ai 14 anni del bambino come previsto dal CCNL Scuola;

- per i restanti 8 mesi la retribuzione è al 30% fino ai 14 anni del bambino.

Congedo di maternità o di paternità (alternativo a quello di maternità) terminato, anche per un solo giorno, successivamente al 31/12/2023 ed entro il 31/12/2024:

- primi 30 giorni retribuiti al 100% fino ai 14 anni del bambino come previsto dal CCNL Scuola;
- 1 mese retribuito all'80% (se non già utilizzato nel 2024) solo se fruito entro i 6 anni del bambino (se fruito dai 7 ai 14 anni è, invece, retribuito al 30%);
- per i restanti 7 mesi la retribuzione è al 30% fino ai 14 anni del bambino.

Congedo di maternità o di paternità (alternativo a quello di maternità) terminato, anche per un solo giorno, successivamente al 31/12/2024:

- primi 30 giorni retribuiti al 100% fino ai 14 anni del bambino come previsto dal CCNL Scuola;
- 2 mesi retribuiti all'80% solo se fruiti entro i 6 anni del bambino (se 43 fruiti dai 7 ai 14 anni sono, invece, retribuiti al 30%);
- per i restanti 6 mesi la retribuzione è al 30% fino ai 14 anni del bambino.

Retribuzione per i restanti 2 mesi

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi (fino al raggiungimento massimo degli 11 mesi complessivamente utilizzabili) indennizzabili per entrambi i genitori, è dovuta, fino al quattordicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30% della retribuzione, solo a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

In caso contrario, non sono retribuiti ma comunque riconosciuti nell'anzianità di servizio.

Nota bene:

tutti i periodi, compresi quelli eventualmente non retribuiti, si computano nella anzianità di servizio.

Riposi per allattamento

(Scansiona il qr code a pagina 35 per verificare eventuali aggiornamenti)

A tutto il personale, **spettano fino al primo anno di vita del bambino** o entro un anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o in affidamento:

- ✓ due ore al giorno di riposo, se l'orario di lavoro è di almeno sei ore giornaliere;
- ✓ un'ora, se l'orario è inferiore a sei.

I riposi raddoppiano in caso di parto gemellare o plurimo e di adozione o affidamento di almeno due bambini, anche non fratelli ed eventualmente entrati in famiglia in date diverse.

Il padre:

- ✓ può richiedere il riposo giornaliero in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga per espressa rinuncia o perché appartenente a una delle categorie non aventi diritto ai riposi stessi;
- ✓ non può, invece, richiederlo se la madre lavoratrice si trova in astensione obbligatoria o facoltativa, o nel teorico periodo di trattamento economico spettante alla madre dopo il parto, oppure non si avvale dei riposi perché assente dal lavoro per sospensione da aspettativa, permessi non retribuiti o pause lavorative per part-time verticale.

Malattia del figlio

(Scansiona il qr code a pagina 35 per verificare eventuali aggiornamenti)

Spetta sia al personale assunto con contratto a tempo indeterminato sia a quello assunto con contratto a tempo determinato finalizzato al ruolo, **si può fruire solo alternativamente tra padre e madre** ed è necessario il certificato di uno specialista convenzionato con il SSN.

Nei primi 3 anni di vita del bambino è illimitata:

- ✓ i primi 30 gg. di ciascun anno di vita del bambino (non solare o scolastico) sono retribuiti per intero;
- ✓ se si superano i 30 gg. (sempre in ciascun anno di vita del bambino) la malattia è illimitata ma senza retribuzione.

Tra i 4 e gli 14 anni del bambino spettano: 10 giorni al padre e 10 giorni alla madre (in ciascun anno dai 4 agli 14 anni) senza alcuna retribuzione.

Nota bene:

tutti i periodi, compresi quelli eventualmente non retribuiti, si computano nella anzianità di servizio.

Ferie

(Scansiona il qr code a pagina 34 per verificare eventuali aggiornamenti)

Tutto il personale ha diritto a:

- ✓ **30 giorni di ferie** se hanno un'anzianità di servizio inferiore a 3 anni a qualunque titolo prestato;
- ✓ **32 giorni di ferie** se hanno un'anzianità di servizio superiore a 3 anni a qualunque titolo prestato (es. il docente assunto con art. 59 comma 4 DL 73/2021 che ha 4 anni di servizio a tempo determinato avrà 32 giorni di ferie da fruire entro il 31/8).

Le ferie, **per il personale docente**, sono fruite:

- ✓ **durante i periodi di sospensione delle lezioni** (es. vacanze di Pasqua-Natale, nei periodi dal 1° settembre fino quando cominciano le lezioni o nei periodi dal termine delle lezioni al 30/6, se il docente non è impegnato in attività di valutazione o collegiale, e nei mesi di luglio e agosto);
- ✓ **durante il periodo di svolgimento delle lezioni fino a 6 gg.** che non devono però determinare oneri per l'Amministrazione.

Permessi brevi

(Scansiona il qr code a pagina 35 per verificare eventuali aggiornamenti)

Al personale docente spettano per ogni anno scolastico:

- ✓ scuola secondaria di I e II grado: fino a 18 ore;
- ✓ scuola primaria: fino a 24 ore;
- ✓ scuola dell'infanzia: fino a 25 ore.

Al personale ATA spettano, per ogni anno scolastico, 36 ore nel corso dell'anno scolastico.

I permessi:

- Sono attribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio, per esigenze personali e a domanda sia al personale con contratto a tempo indeterminato che a tempo determinato

- Sono di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero individuale di servizio e, comunque, per il personale docente fino ad un massimo di due ore. Per il personale docente i permessi brevi si riferiscono ad unità minime che siano orarie di lezione: se si hanno 3 ore di lezione si può chiedere 1 ora di permesso. Con 5 ore di lezione si potrà al massimo richiedere 2 ore di permesso, mentre con una sola ora di lezione giornaliera non è possibile richiedere il permesso.
- Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro i due mesi lavorativi successivi a quello della fruizione del permesso, in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.
- Per il personale docente: Il recupero avverrà prioritariamente con riferimento alle supplenze o allo svolgimento di interventi didattici integrativi, con precedenza nella classe dove avrebbe dovuto prestare servizio il docente in permesso.

Permessi retribuiti e non retribuiti

(Scansiona il qr code a pagina 35 per verificare eventuali aggiornamenti)

Il personale con **contratto a tempo indeterminato** ha diritto a:

- ✓ **3 giorni** di permesso retribuiti per motivi personali o familiari + 6 giorni di ferie da utilizzare per gli stessi motivi;
- ✓ **8 giorni** di permesso retribuiti per concorsi o esami (compresi quelli per il viaggio);
- ✓ **15 giorni** consecutivi di permesso retribuiti per matrimonio;
- ✓ **3 giorni** (anche non consecutivi) di permesso retribuiti per ogni evento luttuoso (per parenti fino al II grado e affini fino al I grado);
- ✓ **3 giorni** al mese legge 104/92.

Al personale con **contratto a tempo determinato** finalizzato al ruolo spettano:

- ✓ **3 giorni** di permesso retribuiti per motivi personali o familiari;
- ✓ **8 giorni** di permesso non retribuiti per concorsi o esami (compresi quelli per il viaggio);
- ✓ **15 giorni** consecutivi di permesso retribuiti per matrimonio (quando l'evento avviene all'interno del periodo di nomina);
- ✓ **3 giorni** (anche non consecutivi) di permesso retribuiti per ogni evento luttuoso (per parenti fino al II grado e affini fino al I grado);
- ✓ **3 giorni** al mese legge 104/92.

Malattia

(Scansiona il qr code a pagina 35 per verificare eventuali aggiornamenti)

Il personale con contratto **a tempo indeterminato** ha diritto **a 18 mesi di malattia** (con diritto alla conservazione del posto) che vanno calcolati sommando, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente:

- ✓ per i **primi 9 mesi**: intera retribuzione, con esclusione di ogni compenso accessorio;
- ✓ per i **successivi 3 mesi**: 90% della retribuzione;
- ✓ per gli **ultimi 6 mesi**: 50% della retribuzione.

Particolari disposizioni sono contenute negli artt. 17 e 20 del CCNL 2006-09 per le assenze dovute **a gravi patologie, causa di servizio e infortunio sul lavoro**.

Al personale con contratto **a tempo determinato** spettano **9 mesi di malattia**:

- ✓ per **intero nel primo mese** di assenza;
- ✓ al **50% nel secondo e terzo mese** (senza interruzione dell'anzianità di servizio);
- ✓ per il restante periodo, conservazione del posto senza assegni e con interruzione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

Particolari disposizioni sono contenute negli artt. 19 e 20 del CCNL 2006-09 per le assenze dovute **a gravi patologie, causa di servizio e infortunio sul lavoro**.



*Scansiona il **QRCode** per verificare eventuali aggiornamenti normativi*

Il Patronato ITAL UIL

L'Istituto di Tutela ed Assistenza dei Lavoratori (ITAL), patronato della UIL, è a disposizione di tutti i cittadini per effettuare pratiche di pensione, di ricongiunzione, di pensione di reversibilità, di cause di servizio, agendo in sinergia con la UIL Scuola e assicurando a tutti coloro che si rivolgono ad esso massima professionalità e costanza nel seguire le pratiche fino alla loro definitiva risoluzione.

Tutte le pratiche pensionistiche vengono trasmesse all'Ente previdenziale per via telematica attraverso il Patronato, che presta assistenza gratuitamente.

Il nostro Patronato ITAL UIL è punto di riferimento e di assistenza insieme alle strutture della UIL Scuola, una perfetta integrazione in grado oggi di poter operare vicendevolmente per tutte le pratiche sopra indicate.

Le nostre sedi si trovano presso tutte le camere sindacali UIL territoriali, in cui invitiamo tutti a contattarci.

IL FONDO ESPERO

Espero è il fondo di previdenza complementare dedicato alla personale scuola. È un fondo pensione negoziale, dunque senza scopo di lucro, che si pone l'obiettivo di integrare la futura pensione pubblica dei lavoratori del settore. È vigilato dalla COVIP (Commissione di Vigilanza sui fondi pensione) ed è regolato dai decreti legislativi 124/93 e 252/2005.

L'esigenza di andare ad implementare quanto maturato a seguito di una vita lavorativa, poggia le basi su aspetti strettamente connessi tra di loro: l'aumentare della longevità, che apre le porte ad un periodo di permanenza più ampio nella cosiddetta fase di senilità a cui, purtroppo, la crescente denatalità non riesce a fare da contraltare.

Premunirsi di una pensione complementare consente di ammortizzare il gap tra l'ultimo stipendio percepito e la prima rata pensionistica erogata. Attraverso l'adesione al Fondo, gli iscritti possono costruire un montante previdenziale cucito su misura in base alle proprie necessità e al proprio stile con cui poi poter affrontare in maniera più serena le tappe della vita al momento dell'uscita dal circuito lavorativo.

La somma finale sarà costituita dal capitale e dagli interessi generati da questo, utile ad integrare la pensione che verrà erogata dal sistema pubblico.

Tutti i lavoratori del comparto scuola possono scegliere di aderire al Fondo Espero.

L'adesione è aperta sia ai lavoratori a tempo indeterminato che ai lavoratori a tempo determinato che abbiano un contratto di almeno tre mesi. Per questi ultimi all'interrompersi del contratto si interromperà automaticamente anche l'accantonamento al fondo che riprenderà in maniera automatica con il ripristino di un nuovo istituto contrattuale. Possono iscriversi anche i dipendenti del comparto AFAM (Alta For-

mazione Artistica e Musicale).

Si stima che ad oggi siano oltre 220.000 i lavoratori dell'universo scuola che hanno scelto Fondo Espero rendendolo uno dei fondi pensione negoziali con più lavoratori iscritti d'Italia.

Il Fondo Espero è in grado di intercettare le esigenze delle diverse tipologie di lavoratori attraverso differenti possibilità di investimento adatti alle caratteristiche in cui ognuno si riconosce, ascrivibili alla capacità di risparmio personale, all'orizzonte temporale che si ha davanti e alla propensione al rischio.

Effettuata questa analisi che avviene in via preliminare attraverso un questionario non vincolante di individuazione del profilo del nuovo aderente, si sceglie ciò che si preferisce tra i quattro investimenti proposti: garanzia, crescita, dinamico e lifecycle. La tipologia di investimento può essere modificata.

Per agevolare la riflessione degli aderenti, sul sito del fondo è disponibile un simulatore che fornisce una stima previdenziale in base al tipo di comparto considerato e dei contributi volontari che si vogliono destinare a tale scopo. Le modalità di adesione al fondo sono di due tipi: volontaria o tacita.

L'adesione volontaria avviene tramite la piattaforma NoiPa a cui i lavoratori accedono con SPID o CIE. Dal momento che si tratta di un fondo a capitalizzazione individuale, ogni iscritto ha un proprio conto in cui confluiscono i contributi volontari, il contributo versato dallo Stato pari all' 1 % dello stipendio, il TFR dal momento dell'adesione e i rendimenti derivanti dalla gestione finanziaria del fondo.

Sempre attraverso NoiPa si effettua la scelta relativa a quale somma versare come contributo volontario, tenendo conto che il contributo minimo equivale all' 1 % del proprio stipendio lordo e che la percentuale stabilita nel corso degli anni potrà essere modificata. Per quanto riguarda la tacita adesione, essa riguarda, infatti, i lavoratori immessi

in ruolo dopo il 1° gennaio 2019. Il dirigente scolastico è tenuto ad inviare un'informativa al personale interessato e da quel momento i lavoratori hanno nove mesi di tempo per dichiarare la propria volontà di non aderire al fondo.

Qualora i lavoratori non effettuassero alcuna comunicazione entro i nove mesi, verranno automaticamente iscritti al fondo con un contributo volontario pari all'1% dello stipendio unitamente all'1% a carico dello Stato e al TFR. Dopo l'iscrizione automatica è previsto un periodo di 30 giorni per esercitare il diritto di recesso.

Oltre all'aspetto previdenziale, il Fondo Espero consente di poter usufruire di alcune prestazioni anche nel corso della vita lavorativa. Il lavoratore iscritto al fondo, dopo 8 anni di versamenti, può chiedere un'anticipazione delle somme versate per comprovate motivazioni. Il Fondo offre anche vantaggi fiscali: è possibile effettuare dei versamenti volontari fino a 5.300 Euro che abbassano il reddito imponibile. Tutte le pratiche possono essere gestite autonomamente senza bisogno di intermediari e i costi risultano estremamente contenuti rispetto ad altri prodotti finanziari, dal momento che si tratta di un fondo negoziale, dunque senza scopo di lucro.

Per informazioni più dettagliate è possibile chiedere assistenza ed informazioni alle segreterie territoriali UIL Scuola.

UNITI PER TANTI VANTAGGI DEDICATI A TE.

Sconti e opportunità, sempre un passo avanti.



PROTEZIONE

UIL SCUOLA e Laborfin, con la collaborazione di **Unipol ed UniSalute**, hanno riservato per gli iscritti UIL SCUOLA alcune garanzie assicurative **gratuite**.

In quale ambito	Infortunio professionale ed extra professionale
Per quali spese	Sarà corrisposta una indennità di € 70,00 (Euro settanta/00) per ogni giorno di ricovero a seguito d'infortunio e per la durata massima di giorni 55 per ogni ricovero
Garanzia Aggiuntiva	Ustioni che comportano ricovero: all'assicurato che a seguito di ustione viene ricoverato verrà corrisposta la diaria da ricovero prevista dalla presente polizza
Garanzia Aggiuntiva	Indennità forfettaria di immobilizzazione con mezzi inamovibili la diaria per ingessatura viene corrisposta, per il periodo di guarigione prescritto dall'Istituto di Cura anche qualora all'iscritto sia stata accertata radiologicamente una frattura al bacino, al femore, al coccige, alle costole, alle vertebre, fratture nasali e maxillofacciali € 25,00 (Euro venticinque/00) per giorno e per massimo 17 giorni
Garanzia Aggiuntiva	Indennità forfettaria di immobilizzazione con mezzi amovibili € 80 (Euro ottanta/00)
Dove	In tutto il mondo
Franchigia	3 giorni per la garanzia diaria da ricovero 3 giorni per la garanzia diaria da gesso



Scansiona il QR Code per scaricare le polizze UIL Scuola

Numero di polizza: 77/58380225

In caso di infortunio consulta il sito www.laborfin.it/coperture-iscritti-uil/ per la descrizione dei contenuti di polizza e per le modalità di denuncia dei sinistri

La presente scheda tecnica ha un valore puramente indicativo e non può essere intesa quale documento contrattuale.

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Prima della sottoscrizione leggere il Set Informativo pubblicato sul sito internet www.unipol.it

Unipol

Laborfin

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

CONVENZIONE UIL - UNIPOL | UNISALUTE

STARE INSIEME FA CRESCERE I VANTAGGI.



SCONTI E AGEVOLAZIONI SEMPRE UN PASSO AVANTI.



MOBILITÀ

- COSTI
+ SERVIZI



CASA

FINO AL
-25%



PROTEZIONE

FINO AL
-20%



RISPARMIO

- COSTI

Laborfin

ROMA • Via Castelfidardo, 43/45

Tel 06 863 247 64 • 06 863 294 56 • E-mail: 01331@agenzia.unipol.it • www.laborfin.it

Messaggio pubblicitario. Prima della sottoscrizione leggere il set informativo pubblicato sul sito internet www.unipol.it

Unipol

FEDERAZIONE
UIL SCUOLA RUA

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

UIL SCUOLA

SEGRETERIA NAZIONALE

00187 Roma

Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B

Tel. 067846941

Fax. 06 7842858

 www.uilscuola.it  www.banchidiprovamagazine.it

 @UILScuolaSegreteriaGenerale  @uilscuolanzio1

 @uilscuolaruaofficial  UIL Scuola videonews  Uil Scuola Rua

I NOSTRI INDIRIZZI DELLE SEDI IN ITALIA E ALL'ESTERO

Scansiona il QRCode o consulta il seguente link:
<https://uilscuola.it/dove-siamo/>



