

© **OrizzonteScuola.it**

**Neo immessi in ruolo:
anno di prova, formazione, diritti.
La guida gratuita di OrizzonteScuola.it**

Con 8 Faq



INDICE

Anno di prova neo immessi in ruolo: i 180 giorni e la formazione	3
• Anno di formazione	4
• Esito sfavorevole della prova o rinvio per mancato raggiungimento dei 180 gironi	5
Docente ottiene passaggio di cattedra o ruolo. Periodo di prova e/o di formazione	8
Ruolo Dirigente, tutor e comitato di valutazione	11
• Il Dirigente scolastico	11
• Il tutor	11
• Il comitato di valutazione	12
Il comitato per la valutazione del servizio dei docenti	14
• Anno di formazione	15
• Riabilitazione	16
Riposi per allattamento, distribuzione ore e 180 giorni	17
• Distribuzione dei riposi nell'arco della settimana	17
• Riposi e anno di prova	19
Anno di prova/formazione per docente in interdizione per gravi complicanze o congedo di maternità	21
Neo immessi in ruolo possono chiedere il part-time	27
• Orario di lavoro	28

FAQ

1. Rinvio anno di prova dovuto ad assenza per malattia	35
2. Anno di prova/formazione aspettativa per motivi di famiglia	35
3. Passaggio di ruolo e anno di prova: quali sono i giorni utili ai 180 giorni di servizio?	36
4. Sostegno e anno di prova. Anche per il supplente assunto a tempo determinato	37
5. Periodo di prova. Se non si raggiungono i 180 giorni di servizio può essere rimandato anche per più anni	38
6. Anno di prova: rientrano nel conteggio dei 180 giorni i 15 giorni di congedo matrimoniale e i 3 giorni di cui alla legge 104/92	40
7. Anno di prova per il supplente che ha un orario inferiore a quello della cattedra	41
8. Supplenze da graduatorie di istituto agli insegnanti di ruolo, anche neo immessi	42



Anno di prova neo immessi in ruolo: i 180 giorni e la formazione (di Paolo Pizzo)

Periodi di servizio utili a raggiungere i 180 giorni. L'anno di prova può essere rimandato. Cosa accade in caso di esito sfavorevole.

ANNO DI PROVA

Il periodo di prova è stabilito dall'art. 437 del Dlgs 297/94 il quale afferma:

Il personale docente e direttivo della scuola e delle istituzioni educative è nominato in prova e la nomina decorre dalla data di inizio dell'anno scolastico.

La durata della prova è stabilita invece dall'art. 438 dello stesso Decreto in cui è precisato che è di un anno scolastico e che **il servizio effettivamente prestato deve essere non inferiore a 180 giorni nell'anno scolastico**. Negli istituti e scuole di istruzione secondaria od artistica il periodo di prova del personale docente è valido anche se prestato per un orario inferiore a quello di cattedra. Durante il periodo di prova il personale deve essere impiegato sulla cattedra, sul posto o nell'ufficio per il quale la nomina è stata conseguita. Non costituisce interruzione della prova il periodo di frequenza di corsi di formazione o aggiornamento indetti dall'amministrazione scolastica.

Pertanto, la prova ha la durata di un anno scolastico di cui i 180 giorni costituiscono semplicemente il minimo di servizio che deve essere prestato.

Il periodo di prova è considerato servizio di ruolo a tutti gli effetti (progressione dell'anzianità ai fini della carriera ecc.). Solo dopo il superamento del periodo di prova, è possibile che il personale confermato in ruolo possa chiedere la ricostruzione di carriera, i cui effetti decorrono dal momento stesso della conferma (art. 490 del Dlgs 297/94).

Nel conteggio dei 180 giorni vanno considerati, purché ricadenti in un periodo effettivo di servizio:

- 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
- la frequenza di corsi di formazione e aggiornamento indetti dall'amministrazione scolastica, compresi quelli organizzati a livello di istituto
- il periodo prestato in qualità di dirigente incaricato
- il servizio prestato 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'1 1.7.1979)
- i periodi di aspettativa per mandato parlamentare

Nel conteggio dei giorni **non vanno invece considerati:**

- i giorni di ferie, di assenza per malattia (compreso l'infortunio) e di aspettativa per ragioni familiari
- 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 (es. congedo matrimoniale, permessi per motivi personali, per lutto ecc.)

ANNO DI FORMAZIONE

La formazione in ingresso degli insegnanti rappresenta un obbligo ed è prevista contrattualmente per i docenti neo-assunti in ruolo, ai sensi dell'art.68 del C.C.N.L. 2006/09 che ai commi 1 e 2 recita:

“Per i docenti a tempo indeterminato di nuova assunzione l'anno di formazione trova realizzazione attraverso specifici progetti contestualizzati, anche con la collaborazione di reti e/o consorzi di scuole.

L'impostazione delle attività tiene conto dell'esigenza di personalizzare i percorsi, di armonizzare la formazione sul lavoro – con il sostegno di tutor appositamente formati – e l'approfondimento teorico assicurando adeguate condizioni di accoglienza”.



L'art. 440 del Dlgs 297/94 afferma che:

L'anno di formazione ha inizio con l'anno scolastico dal quale decorrono le nomine e termina con la fine delle lezioni;

Durante l'anno di formazione il Ministero della pubblica istruzione assicura, promuovendo opportune intese a carattere nazionale con gli istituti regionali di ricerca, sperimentazione e aggiornamento educativi e le università, e tramite i provveditorati agli studi, la realizzazione di specifiche iniziative di formazione.

Per la sua validità è richiesto un servizio minimo di 180 giorni;

Ai fini della conferma in ruolo i docenti, al termine dell'anno di formazione, discutono con il comitato per la valutazione del servizio una relazione sulle esperienze e sulle attività svolte.

Sulla base di essa e degli altri elementi di valutazione forniti dal capo d'istituto, il comitato per la valutazione del servizi o esprime il parere per la conferma in ruolo;

Compiuto l'anno di formazione il personale docente consegue la conferma in ruolo tenuto conto del parere del comitato per la valutazione del servizio. Il provvedimento è definitivo.

ESITO SFAVOREVOLE DELLA PROVA O RINVIO DELLA STESSA PER MANCATO RAGGIUNGIMENTO DEI 180 GG. DI SERVIZIO: DIFFERENZE

L'art. 438 comma 5 del Dlgs 297/94 afferma che qualora nell'anno scolastico non siano stati prestati 180 giorni di effettivo servizio, la prova è prorogata di un anno scolastico, con provvedimento motivato, dall'organo competente per la conferma in ruolo.

L'art. 439 dello stesso decreto afferma che in caso di esito sfavorevole della prova, il provveditore agli studi, sentito il consiglio scolastico provinciale, se trattasi di personale docente della scuola materna, elementare e media o sentito il Consiglio nazionale della pubblica istruzione, se trattasi di personale docente degli istituti o scuole di istruzione secondaria superiore, ovvero, il direttore generale o capo del servizio centrale competente, sentito il Consiglio nazionale della pubblica istruzione, se trattasi di altro personale appartenente a ruoli nazionali, provvede: alla dispensa dal servizio o, se il personale proviene da altro ruolo docente o direttivo, alla restituzione al ruolo di provenienza, nel quale il personale interessato assume la posizione giuridica ed economica che gli sarebbe derivata dalla permanenza nel ruolo stesso; ovvero, a concedere la proroga di un altro anno scolastico al fine di acquisire maggiori elementi di valutazione.

C'è quindi una differenza sostanziale tra il non superamento dell'anno di prova (esito sfavorevole



della prova) e il non raggiungimento dei 180 giorni previsti che costituiscono il minimo di servizio che deve essere prestato.

Analizziamo meglio la questione.

È utile sull'argomento la lettura del punto 4 della C.M. 1 agosto 1975, n. 219, prot. n. 3069, ovviamente da ritenere aggiornata ai sensi del Dlgs 297/94 citato, che dà dei precisi chiarimenti sulla differenza tra “proroga del periodo di prova”, quando non si raggiungono i 180 gg. richiesti, ed “esito sfavorevole della prova”, quando è necessario acquisire nuovi elementi di valutazione.

“ La proroga del periodo di prova consegue a due ipotesi distinte e disciplinate ciascuna in modo specifico dal D.P.R. 31 maggio 1974, n. 417:

a) qualora il personale direttivo e docente non abbia prestato, nell'anno scolastico, 180 giorni di effettivo servizio (art. 58 ora 438 del Dlgs 297/94);

b) per esito sfavorevole del periodo di prova quando sia necessario acquisire nuovi elementi di valutazione (art. 59 ora 439 del Dlgs 297/94).

Nell'ipotesi prevista dalla precedente lett. a), la prova è prorogata di un anno scolastico, con provvedimento motivato del Provveditore agli studi sia per il personale docente appartenente ai ruoli provinciali, sia per il personale docente appartenente ai ruoli nazionali; per il personale direttivo la competenza è del Ministero.

Si precisa, in relazione all'ipotesi di cui alla lett. a), che 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 giorni nell'anno scolastico.

All'accertamento della sussistenza o meno del periodo minimo di servizio, provvede, per il personale insegnante, il direttore didattico o il preside, per il personale direttivo, il Provveditore agli studi.

Nel caso previsto dalla precedente lett. b) (esito sfavorevole del periodo di prova), la proroga di un anno scolastico del periodo di prova è disposta dal Provveditore agli studi, sentito il Consiglio scolastico provinciale, se trattasi di personale appartenente ai ruoli provinciali, o dal Ministero, sentito il Consiglio Nazionale della P.I., se trattasi di personale appartenente ai ruoli nazionali. A differenza della proroga del periodo di prova stabilita in relazione a insufficiente durata del servizio prestato e che deve essere disposta dall'organo competente sulla base del semplice accertamento della mancata prestazione dell'effettivo servizio per almeno 180 giorni, la proroga derivante da esito sfavorevole del periodo di prova deve essere riferita all'esigenza di acquisire



nuovi elementi di valutazione.

Si precisa, a tal fine, che l'esigenza di acquisire nuovi elementi di valutazione deve essere esplicitamente indicata, per il personale docente, dal direttore didattico o dal preside sentito il Comitato per la valutazione del servizio, il cui parere deve esser testualmente riportato nella relazione del direttore didattico o del preside; è opportuno che anche il Comitato per la valutazione del servizio, qualora ritenga di dover acquisire nuovi elementi di giudizio, concluda esplicitamente in tal senso le proprie valutazioni. Per il personale direttivo, l'esigenza di acquisire nuovi elementi di giudizio deve essere indicata dal Provveditore agli studi.

Per effetto del rinvio, disposto dall'art. 139 del D.P.R. 31 maggio 1974, n. 417, alle norme sugli impiegati civile dello Stato, e quindi anche del comma 3 dell'art. 10 del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, la proroga di un anno, in caso di esito sfavorevole della prova, può essere disposta per una sola volta; al termine del secondo anno, l'interessato, qualora non consegua, a causa dell'esito sfavorevole della prova, la nomina in ruolo, è dispensato dal servizio o restituito al ruolo di provenienza con le modalità previste dall'art. 59 del D.P.R. 31 maggio 1974, n. 417. In caso di dispensa dal servizio, l'interessato ha diritto ad una indennità pari a due mensilità del trattamento relativo al periodo di prova.

La prova è invece prorogata, qualora non siano stati prestati almeno 180 giorni di servizio, anche per i successivi anni scolastici in relazione a periodi di congedo o aspettative a qualunque titolo concessi, ivi compresi i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro a norma dell'art. 4 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 sulle lavoratrici madri (congedo per maternità), salve restando, ovviamente, le disposizioni di Legge che considerano valutabili anche ai fini della prova determinati periodi diversi dall'insegnamento.”

È chiaro quindi che mentre il periodo di prova può essere rimandato senza limiti di anni qualora non si raggiungano i 180 gg. di servizio richiesti (è possibile, infatti, che il docente, anche per più anni scolastici, si assenti a causa della fruizione di aspettative per motivi di famiglia, malattia, congedi per maternità ecc. tali da non permettere per ogni anno scolastico di riferimento il raggiungimento dei 180 gg. effettivi di servizio); può invece essere prorogato una sola volta nel caso in cui una volta raggiunti i 180 di servizio, effettuata la formazione richiesta e discussa la relazione con il Comitato di Valutazione, il docente abbia un esito sfavorevole della prova.



Docente ottiene passaggio di cattedra o ruolo. Periodo di prova e/o di formazione

Il docente che ha ottenuto il passaggio di ruolo o di cattedra è sottoposto a un nuovo periodo di prova e formazione?

Il **passaggio di cattedra** permette al docente in possesso della specifica abilitazione alla classe di concorso richiesta di essere trasferito da una classe di concorso ad un'altra, all'interno dello stesso ordine di scuola (es. passaggio dalla A036 alla A037 scuola di II grado).

Il **passaggio di ruolo**, invece, permette al docente in possesso della specifica abilitazione per il passaggio al ruolo richiesto di essere trasferito da una classe di concorso ad un'altra, di diverso ordine di scuola (es. passaggio dalla A043, scuola di I grado, alla A050, scuola di II grado oppure dalla primaria all'infanzia).

Il **periodo di prova** è stabilito dall'art. 437 del Dlgs 297/94 il quale afferma che:

Il personale docente e direttivo della scuola e delle istituzioni educative è nominato in prova e la nomina decorre dalla data di inizio dell'anno scolastico.

La durata della prova è stabilita invece dall'art. 438 dello stesso Decreto in cui è precisato che è di un anno scolastico, e che il servizio effettivamente prestato deve essere non inferiore a 180 giorni nell'anno scolastico ed è valido anche se prestato per un orario inferiore a quello di cattedra.

L'art. 440 disciplina invece **la “formazione” del docente neo assunto in ruolo** e afferma che:

L'anno di formazione ha inizio con l'anno scolastico dal quale decorrono le nomine e termina con la fine delle lezioni;

Durante l'anno di formazione il Ministero della pubblica istruzione assicura, promuovendo opportune intese a carattere nazionale con gli istituti regionali di ricerca, sperimentazione e aggiornamento educativi e le università, e tramite i provveditorati agli studi, la realizzazione di specifiche iniziative di formazione.

Per la sua validità è richiesto un servizio minimo di 180 giorni;

Ai fini della conferma in ruolo i docenti, al termine dell'anno di formazione, discutono con il comitato per la valutazione del servizio una relazione sulle esperienze e sulle attività svolte.

Sulla base di essa e degli altri elementi di valutazione forniti dal capo d'istituto, il comitato per la valutazione del servizio esprime il parere per la conferma in ruolo;

Compiuto l'anno di formazione il personale docente consegue la conferma in ruolo tenuto conto del parere del comitato per la valutazione del servizio. Il provvedimento è definitivo.



Esaminiamo adesso due importanti circolari e una nota Ministeriali:

La [Circolare Ministeriale 27 marzo 1980, n. 88](#) avente come oggetto la “Ripetizione del periodo di prova in casi di passaggi di cattedra e di presidenza di cui all'art. 75 del D.P.R. 31 maggio 1974, n. 417”, afferma che bisogna attenersi al parere del Consiglio di Stato, sez.II del 12 luglio 1978 n. 583/78 secondo cui:

“anche per i passaggi previsti dall'art. 75 del D.P.R. n. 417/74 debba essere prestato un nuovo periodo di prova quando il passaggio comporti anche il trasferimento di ruolo.

Nel caso, invece, in cui il passaggio non integri anche trasferimento di ruolo il periodo di prova non deve essere ripetuto.

Si cita, ad esempio, come passaggio di cattedra che comporta anche un passaggio da uno ad altro ruolo, quello relativo al passaggio dalla classe di concorso XXX (educazione musicale nella scuola media) alla classe di concorso XXIX (educazione musicale negli istituti di istruzione secondaria di II grado).

Costituisce passaggio di ruolo anche quello relativo, ad esempio, al passaggio dal ruolo dei presidi di istituti d'arte a quello dei presidi di liceo artistico e viceversa (art. 120 del D.P.R. n. 417/74 cit.).”

Nella [c.m. 196/2006](#) e nella [nota Prot. n. AOODGPER 3699/2008](#) aventi sempre per oggetto l'anno di formazione dei docenti, il Ministero afferma che **chi ha ottenuto il passaggio di ruolo o di cattedra** di cui all' art 10 commi 1 e 5 del CCNL 23 luglio 2003, **non è tenuto a frequentare l'anno di formazione**, di cui all'articolo 440 del Decreto legislativo n.297/94, e che lo stesso anno di formazione va effettuato una sola volta nel corso della carriera.

Stando quindi al dettato degli artt.. 437-440 del Dlgs 297/94 e delle circolari/nota ministeriali sopra riportate, si può concludere che:

- La discussione della relazione finale col comitato di valutazione è esclusivamente riferita all'anno/corso di formazione ma non al periodo di prova (quest'ultimo, ricordiamo, come detta l'art. 438, consta unicamente di 180 giorni di servizio);
- L'anno di formazione, quindi, che comprenderà la nomina di un tutor, la stesura della relazione fino allo svolgimento di attività seminariali e relativa discussione della relazione davanti al comitato di valutazione, deve essere svolto dal docente una sola volta nella carriera;

Pertanto:

Chi ottiene il SOLO PASSAGGIO DI CATTEDRA , che non implica quindi il passaggio in ruolo, non è tenuto ad effettuare nulla, né formazione ma neanche la prova dei 180 giorni di



servizio (Circolare del 27 marzo 1980, n. 88: “Nel caso in cui il passaggio non integri anche trasferimento di ruolo il periodo di prova non deve essere ripetuto”);

Chi, invece, ottiene IL PASSAGGIO DI RUOLO, DOVRÀ SOLO EFFETTUARE LA PROVA (i 180 giorni di servizio) ma non anche la formazione con tutto ciò che essa comporta.

In conclusione, ribadiamo ai docenti ma soprattutto ai Dirigenti, che il personale docente che ha ottenuto il passaggio di cattedra non ha nessuna incombenza;

A chi invece ha ottenuto il passaggio di ruolo non dovrà avere assegnato il tutor, non dovrà essere iscritto alle attività di formazione e non è tenuto a redigere nessuna tesina in quanto il suo anno di “formazione”, che ha già espletato e che si svolge una sola volta nella carriera, ha già compreso tutto questo.



Ruolo Dirigente, tutor e Comitato di valutazione. Cosa accade se non si supera periodo di prova (di Lalla)

Il personale docente e delle istituzioni educative, immesso in ruolo dalle Graduatorie ad esaurimento o da concorso, è assunto in prova a decorrere dal 1° settembre.

Quanto dura il periodo di prova. I 180 giorni di servizio

Spetta al Dirigente Scolastico, tutor, e Consiglio di classe, Collegio dei docenti e Comitato di valutazione (con azioni di natura diversa, che vanno dall'informazione, alla consulenza e supporto, alla collaborazione, al coordinamento) accompagnare il personale neoassunto in un percorso individualizzato che promuova - come indicato dalla nota prot. AOODGPER 3768 16/4/2013 "modalità attive e consapevoli di esercizio della professione docente, adeguate alle innovazioni della scuola e alle trasformazioni della società"

Il Dirigente Scolastico

Spetta al Dirigente Scolastico - a meno che non abbia delegato un'altra figura di riferimento - fornire consulenza sugli adempimenti necessari al superamento dell'anno di prova, coordinare le attività dei tutor e del Comitato di valutazione.

Sentito il parere del Comitato di valutazione il Dirigente redige la relazione sul periodo di prova del docente.

Il tutor

La [C.M. 267/91](#) afferma che Il capo di istituto, su designazione del Collegio dei docenti nominerà, fin dall'inizio dell'anno scolastico, gli insegnanti che svolgeranno il compito di docenti esperti o tutor dei neo docenti.

I compiti del tutor sono quelle di sostenere il docente in formazione durante il corso dell'anno, in particolare per quanto attiene agli aspetti relativi alla programmazione educativa e didattica, alla progettazione di itinerari didattici, alla predisposizione di strumenti di verifica e valutazione; essi inoltre saranno da considerarsi quali facilitatori dei rapporti interni ed esterni all'istituto e di accesso alle informazioni.

Poiché la funzione svolta dai docenti tutor concorre alla qualificazione della formazione dei docenti e del servizio scolastico, il Ministero conta di ricomprendere, nel rispetto delle procedure negoziali previste, le attività espletate nell'esercizio di tale funzione tra quelle che danno diritto all'accesso al



fondo di incentivazione.

I Collegi dei docenti stabiliranno, inoltre, il numero dei docenti da nominare, in considerazione delle specificità proprie dei diversi gradi ed ordini di scuola, del numero dei docenti da formare e anche in relazione al numero dei plessi o delle sedi distaccate. A tale riguardo appare utile la presenza in ogni plesso o sede distaccata di un tutor al quale non verranno affidati più di due docenti in formazione . "

Il tutor deve insegnare la stessa disciplina del docente?

La circolare indicata non fa alcun riferimento alla classe di concorso oppure alle attività di sostegno, infatti “ingabbiare” la designazione di un tutor in tali criteri non sarebbe strettamente possibile. Pensiamo per esempio all'unico docente di educazione musicale presente nella scuola, oppure all'unico docente di lingua: se non c'è un altro docente che insegni la stessa materia non verrà assegnato alcun tutor al docente neo immesso in ruolo o ciò potrebbe mai precludere l'anno di prova?

Ciò per chiarire che il tutor non deve essere un supporto dal punto di vista dell'insegnamento della specifica insegnata dal docente neo immesso, ma è, come afferma la circolare, un facilitatore dei rapporti interni ed esterni all'istituto e di accesso alle informazioni.

Il comitato di valutazione

In ogni istituzione scolastica dovrà essere eletto il Comitato di valutazione del servizio dei docenti , secondo quanto stabilito dall'art. 11 del già citato DLgs 297/1994.

Ai fini della conferma in ruolo, al termine del periodo di prova e dell'anno di formazione, i docenti discutono con il Comitato di valutazione una relazione sulle esperienze e sulle attività svolte.

Il Comitato di valutazione, sulla base degli elementi desunti da tale relazione e degli altri elementi forniti dal dirigente scolastico, anche grazie all'apporto del tutor, oltre che delle visite didattiche condotte personalmente dal dirigente stesso, esprime il parere per la conferma in ruolo.

Anno di formazione

I docenti neo immessi in ruolo devono inoltre seguire le attività formative predisposte a livello nazionale dal Miur e a livello periferico dagli Uffici Scolastici (alcuni cominceranno gli incontri già nel mese di ottobre, altri rimanderanno alla normativa nazionale dopo il mese di marzo).

La partecipazione alla formazione costituisce un obbligo contrattuale (art. 68 del CCNL) e, pertanto, è vincolante ai fini del superamento del periodo di prova.

Cosa accade se non si supera l'anno di prova?

Lo dice l'art. 439 del Testo Unico (decreto legislativo 297/94):

Art. 439 - Esito sfavorevole della prova

1. In caso di esito sfavorevole della prova, il provveditore agli studi, sentito il consiglio scolastico provinciale, se trattasi di personale docente della scuola materna, elementare e media o sentito il Consiglio nazionale della pubblica istruzione, se trattasi di personale docente degli istituti o scuole di istruzione secondaria superiore, ovvero, il direttore generale o capo del servizio centrale competente, sentito il Consiglio nazionale della pubblica istruzione, se trattasi di altro personale appartenente a ruoli nazionali, provvede:

- alla dispensa dal servizio
- se il personale proviene da altro ruolo docente o direttivo, alla restituzione al ruolo di provenienza, nel quale il personale interessato assume la posizione giuridica ed economica che gli sarebbe derivata dalla permanenza nel ruolo stesso
- concede la proroga di un altro anno scolastico al fine di acquisire maggiori elementi di valutazione.

Qualora nell'anno scolastico non siano stati prestati 180 giorni di effettivo servizio, la prova è prorogata di un anno scolastico, con provvedimento motivato, dall'organo competente per la conferma in ruolo.



Il Comitato per la Valutazione del servizio dei docenti: piccolo anello nella catena di valutazione della scuola (di Katjuscia Pitino)

Il comitato per la valutazione del servizio dei docenti, previsto già dall'art. 8 dell'antesignano D.P.R. n.416 del 1974, è oggi disciplinato dall'art.11 del D.Lgs. n.297 del 1994, Testo Unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione.

Presente presso ogni circolo didattico o istituto scolastico, il comitato è formato dal dirigente scolastico, che ne è il presidente, da 2 o 4 docenti quali membri effettivi e da 1 o due docenti supplenti, a seconda che la scuola o istituto abbia sino a 50 oppure più di 50 docenti.

I membri del comitato sono eletti dal collegio dei docenti nel suo seno. Già la O.M. n.267 del 1995 sugli istituti comprensivi, al comma 4 dell'art.3, a proposito del comitato, aveva stabilito che nella *“composizione debbono comunque essere presenti docenti appartenenti a ciascuno degli ordini di scuola compresi nell'istituzione verticalizzata”*. Allo stesso modo per la Scuola Secondaria, il D.P.R. n.157 del 1998, *“Regolamento recante norme di attuazione dell'art. 1, comma 20, della L. 28 dicembre 1995, n. 549, concernente l'aggregazione di istituti scolastici di istruzione secondaria superiore”*, all'art 8, così statuiva: *“il collegio dei docenti elegge dal suo seno, ai sensi dell'articolo 11 del [decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297](#), il comitato per la valutazione del servizio degli insegnanti, assicurando per quanto possibile la rappresentanza dei docenti appartenenti alle differenziate tipologie scolastiche della aggregazione.*

Esso dura in carica un anno scolastico.

Le funzioni di segretario del comitato sono attribuite dal presidente ad uno dei docenti membro dello stesso comitato.

Ruolo e compiti

Come espressamente stabilito dalla rubrica dell'articolo 11, compito fondamentale del comitato è quello di valutare il servizio dei docenti là dove il termine servizio è da intendersi sotto un duplice aspetto:

Valutazione del servizio del personale docente

- nel primo, i membri del comitato valutano il servizio dei docenti ai sensi dell'art.448 del citato decreto 297/1994 su richiesta dell'interessato e per un periodo non superiore all'ultimo triennio. Per la valutazione, il dirigente predispone apposita relazione e nel caso in cui il docente interessato abbia presentato servizio in altra scuola, sarà sua cura acquisire tutti gli opportuni elementi di

informazione. Nella relazione, ai sensi del comma 3 del citato articolo, emergeranno le qualità intellettuali e la preparazione culturale e professionale, la diligenza e il suo comportamento nella scuola, l'efficacia dell'azione educativa e didattica, parimenti si farà riferimento alle eventuali sanzioni disciplinari, alle sue attività di aggiornamento e soprattutto alle sue competenze collaborative e relazionali con i docenti della scuola e le famiglie degli alunni. Ogni elemento utile a delineare le caratteristiche e le attitudini sarà sottoposto ad osservazione, allo scopo di determinare il profilo essenziale che rientra nella funzione docente. Si ricordi che la relazione non può concludersi con un giudizio complessivo, né analitico, né sintetico e non è traducibile in punteggio.

– nel secondo aspetto, il comma 8 dell'art.11 attribuisce al comitato le competenze previste dagli articoli 440 e 501 del D.Lgs. 297/1994 in materia di anno di formazione del personale docente del circolo o istituto e di riabilitazione del personale docente.

Gli articoli citati meritano una trattazione separata:

Anno di formazione

nel primo caso ex art.440 il ruolo del comitato inerisce l'anno di formazione del docente neo-immesso in ruolo, quest'ultimo dovrà, in presenza dell'organo collegiale suddetto, discutere attraverso una relazione, sulle esperienze maturate e le attività svolte durante l'anno di formazione. Il comitato per la valutazione del servizio, sulla base della relazione del docente e degli altri elementi forniti dal dirigente scolastico, esprimerà un parere per la conferma in ruolo. Il provvedimento di conferma in ruolo sarà inviato alla Ragioneria Provinciale dello Stato e ad esso devono essere allegati la relazione del dirigente, nel quale deve rilevarsi che il servizio è stato prestato per un periodo non inferiore a 180 giorni, l'attestato relativo alla frequenza del corso di formazione ed ovviamente il parere espresso dal Comitato per la conferma in ruolo. Il comma 6 dell'art. 401 del D.Lgs. n.297/1994 stabilisce che "*la nomina in ruolo è disposta dal dirigente dell'amministrazione scolastica territorialmente competente*".

Si sottolinea che anno di formazione e periodo di prova sono due istituti diversi: il primo, previsto dalla Legge 270/1982, costituisce un complemento al secondo, trattandosi di un periodo di formazione relativo all'approfondimento di particolari contenuti; il secondo è disciplinato dall'art.438 del D.Lgs. 297 sopracitato. Riguardo all'anno di formazione il neo-docente nell'ambito dell'istituzione scolastica sarà supportato da un docente *tutor*. Le CC.MM. n.267 del 1991 e n.73 del

1997 danno indicazioni sull'individuazione dei tutor, nominati dal dirigente su indicazione del collegio dei docenti. In sede di relazione da parte del docente neo-assunto, il tutor assegnato, partecipa alla seduta del comitato fornendo altresì elementi utili per la valutazione.

Riabilitazione

Più delicato risulta essere il ruolo del comitato in ordine all'art.501 proprio perché entra in gioco il dispositivo della riabilitazione del docente cui è stata inflitta una sanzione disciplinare. Si tenga presente che sull'argomento 'sanzioni' è intervenuto il D.Lgs. n.150 del 2009 (cosiddetto decreto Brunetta) che ha introdotto nuove norme in materia disciplinare, in attuazione della legge delega 4 marzo del 2009 n.15. Il Miur con Circolare n.88 del 2010 ha fornito indicazioni ed istruzioni operative per l'applicazione al personale della scuola del decreto 150, sottolineando che per i docenti, a tempo indeterminato e determinato, "le infrazioni e le relative sanzioni" fino all'entrata in vigore del prossimo CCNL di comparto, restano quelle disciplinate nel decreto 297, in specie gli articoli 492, 493, 494. Cionondimeno l'art.501 è rimasto inalterato all'impatto del Decreto 150.

Nel caso di riabilitazione, che può essere richiesta dal docente trascorsi due anni dalla data dell'atto con cui fu inflitta la sanzione disciplinare o dopo cinque anni nei casi di sanzione di cui all'art.492, comma 2 lettera d) del D.Lgs. 297, il comitato, ritenendo che il dipendente abbia mantenuto condotta meritevole, può, a richiesta dell'interessato, rendere nulli gli effetti della sanzione, esclusa ogni efficacia retroattiva.



Riposi per allattamento distribuzione ore e 180 giorni (di Paolo Pizzo)

Riposi per allattamento della docente neo immessa in ruolo: la riduzione oraria è utile ai fini dell'anno di prova? Come si distribuiscono le ore. Normativa e chiarimenti per i Dirigenti Scolastici

NORMATIVA

Ai sensi degli artt. 39-41 del decreto lgs 151/01 Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. **Il riposo e' uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.** I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di **un'ora ciascuno** e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unita' produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

I periodi di riposo di cui all'art. 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Ai sensi della circolare della Funzione Pubblica n. 14/2000 **i permessi sono computati ai fini dell'anzianità di servizio e non riducono le ferie.**

Ai sensi dell'art. 80/5 del Contratto Scuola "I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico e non sono dovuti al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari".

Pertanto, i riposi giornalieri sono retribuiti per intero e sono utili ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie e della tredicesima mensilità. Trattandosi di permessi retribuiti, la fruizione degli stessi non ha alcuna incidenza sull'obbligo di versamento contributivo.

DISTRIBUZIONE DEI RIPOSI NELL'ARCO DELLA SETTIMANA

Per quello che concerne la riduzione dell'orario di lavoro non si tratta di una riduzione automatica,



cioè 1 ora (o 2 ore) al giorno per 6 giorni, in considerazione della settimana di calendario, MA OBBLIGATORIAMENTE, DEVE ESSERE ESCLUSO IL GIORNO LIBERO O I GIORNI IN CUI IL DIPENDENTE DELLA SCUOLA NON È IN SERVIZIO.

Es.

Per il personale docente di I e di II grado, che di norma svolge l'orario intero su 5 giorni (con un giorno "libero" settimanale"), la riduzione di orario deve essere calcolata senza considerare il giorno libero (quindi su 5 e non 6 gg. nella settimana): per 18 ore di lezione a settimana la riduzione sarà quindi di 5 ore (e non 6). Lo stesso discorso vale per qualsiasi docente (di qualunque ordine di scuola) che svolge l'orario settimanale su 5 giorni, nel caso in cui, per esempio, la scuola adotti la c.d. settimana corta.

Il permesso è dunque subordinato ESCLUSIVAMENTE ALL'ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO contrattualmente stabilito e non settimanale e le ore di riposo devono essere così ripartite:

Se la giornata di lavoro è pari o superiore a 6 ore il riposo sarà di 2 ore (anche cumulabili);

Se la giornata di lavoro è inferiore a 6 ore il riposo è di 1 ora.

Nel caso in cui il docente, pur prestando in media servizio per meno di 6 ore al giorno, di fatto in alcuni giorni presti servizio per 6 ore o più (es. consigli di classe, collegio docenti o altra attività inerente le attività funzionali all'insegnamento che si "cumula" all'orario di lavoro per quella determinata giornata), per tale giorno avrà diritto a 2 ore di riposo.

Nota bene

Di norma non è possibile cumulare più ore di riduzione nello stesso giorno, cioè svolgere le 13 ore (sempre nel caso facessimo riferimento ad una riduzione su orario intero cioè di 18 ore nella scuola secondaria) in 3 o 4 giorni, perché appunto la legge parla espressamente di riduzione sull'orario giornaliero e non settimanale. Di conseguenza, la riduzione deve essere su 5 giorni se tali sono quelli lavorativi.

Ci possono però essere dei casi in cui le esigenze didattiche (es. il numero della classi in cui insegna il docente) o più semplicemente l'adattamento dell'orario non lo consentano. In questo caso si potrebbe anche applicare una proporzione: se con 18 ore settimanali la distribuzione è su almeno 5 giorni (art. 28/5 del contratto scuola), con 13 ore settimanali la distribuzione dovrebbe essere almeno su 4 giorni ($13 \times 5 : 18 = 3,6$).



L'importante è che comunque si salvaguardi l'unicità d'insegnamento come affermato dal Ministero (Telex n. 278/1985).

Dobbiamo infatti dire che per il comparto Scuola (soprattutto per la scuola primaria e secondaria) non può esistere una "rigida" distribuzione delle ore al supplente o prevedere per forza le ore a disposizione del titolare o altre soluzioni date "certe". Dipende infatti dall'articolazione dell'orario degli insegnanti e soprattutto dal fatto che è necessario mantenere l'unicità d'insegnamento.

Non a caso la Circolare Ministeriale 1 dicembre 1980 n. prot. 2210 prevedeva l'autorizzazione ai riposi con l'accortezza che non "dia luogo ad eventuali fenomeni di <<frantumazione delle cattedre>>, che, qualora si verificassero, contrasterebbero fortemente con ogni considerazione di opportunità funzionale e di efficienza didattica".

Pertanto, sarà il dirigente scolastico che dovrà adottare insieme al dipendente richiedente i permessi le soluzioni migliori nel rispetto della normativa salvaguardando anche il diritto allo studio degli allievi.

RIPOSI E ANNO DI PROVA (SERVIZIO PER ALMENO 180 GG.)

Ai sensi dell'art. 438 del Decreto Legislativo 297/94 "La prova ha la durata di un anno scolastico. A tal fine il servizio effettivamente prestato deve essere non inferiore a 180 giorni nell'anno scolastico.

Negli istituti e scuole di istruzione secondaria od artistica il periodo di prova del personale docente È VALIDO ANCHE SE PRESTATO PER UN ORARIO INFERIORE A QUELLO DI CATTEDRA".

Pertanto, anche se non è proprio specificato che possa riguardare il caso di una riduzione di orario per allattamento è comunque previsto che il periodo di prova rimane valido anche se prestato per meno di 18 ore.

Dal momento che l'art. in questione riguarda solo le scuole secondarie potrebbe rimanere il dubbio se la riduzione oraria per allattamento sia valida ai fini dell'anno di prova anche nella scuola dell'Infanzia e Primaria.

C'è da dire che anche in questi ordini di scuola durante la fruizione dei riposi e la relativa riduzione delle ore i docenti sono comunque impegnati in effettiva attività di insegnamento, pertanto non c'è dubbio che i riposi giornalieri sono utili sia al raggiungimento dei 180 gg., sia all'acquisizione di elementi utili e necessari per esprimere una valutazione sull'attività svolta ai fini della prova.

Ricordiamo inoltre che per il raggiungimento dei 180 gg. non contano le ore giornaliere o



OrizzonteScuola.it

settimanali ma i giorni di effettiva presenza a scuola.

È utile altresì ricordare che le ore dei riposi giornalieri sono considerate ore lavorative a tutti gli effetti.

In conclusione, i riposi sono validi a tutti gli effetti e di conseguenza anche ai fini dell'anno di prova e di formazione in **TUTTI GLI ORDINI DI SCUOLA**.



Anno di prova/formazione per docente in interdizione per gravi complicanze o congedo di maternità (di Paolo Pizzo)

Numerose sono le richieste di chiarimenti dei docenti neo immesse in ruolo o che comunque dovranno svolgere quest'anno il periodo di prova/formazione pur essendo collocate in congedo di maternità o interdizione: potrò svolgere la attività seminariale? L'anno di prova potrà essere rimandato all'anno successivo? Dovrò svolgere tutti i 180 giorni del periodo di prova? Di seguito le risposte alle domande più frequenti.

1. Il periodo trascorso in congedo di maternità è utile ai fini dell'anno di prova (180 giorni) per il personale assunto a tempo indeterminato?

Il primo mese di congedo obbligatorio per maternità è considerato come servizio effettivo al fine del computo dei 180 giorni necessari per il superamento del periodo di prova.

L' art. 31 R. D. n. 1542/1937, le circolari Miur n. 54/1972, n. 2/1973, n. 219/1975, n. 180/1979 affermano che ai fini del compimento dei 180 giorni è utile **solo il primo mese** di congedo per maternità relativo all'anno scolastico al quale si riferisce il periodo di prova (esempio: per il congedo obbligatorio dal servizio per maternità, che abbia inizio nel mese di luglio, si considera "valido" il primo mese di assenza del nuovo anno scolastico).

Ricordiamo, a scanso di equivoci, che l'art. 17 del D.Lgs. 151/2001 equipara l'istituto della interdizione dal lavoro per gravi complicanze della gravidanza all'assenza per congedo di maternità.

Non c'è dubbio, quindi, che il primo mese di interdizione dev'essere computato nel periodo di prova.

L'anno di prova, nel caso non si dovessero totalizzare i 180 giorni di servizio effettivo, che comprendono quindi il primo mese di congedo di maternità/interdizione, potrà essere rinviato all'anno scolastico successivo, e poiché tale rinvio è dovuto a congedo per maternità, la decorrenza giuridica ed economica del contratto di lavoro a tempo indeterminato resta invariata (Miur, circolari n. 54/1972; n. 2/1973; n. 219/1975).

Nota bene

Non basta aver fruito del congedo di maternità per il riconoscimento della retrodatazione giuridica ed economica della conferma in ruolo.

Al fine di capire se il congedo di maternità sia determinante al mancato superamento della prova, la docente deve effettuare un calcolo: sommare i periodi di maternità con i giorni utili alla prova



(riferiti ovviamente allo stesso anno scolastico).

- Se da questa somma si saranno raggiunti i 180 giorni, allora la maternità risulterà determinante e darà diritto alla retrodatazione giuridica ed economica della conferma in ruolo.
- Se invece la somma non risulterà determinante, cioè se per esempio oltre al congedo di maternità la docente fruisce di altre aspettative o congedi in modo che, anche sommando i 30 giorni di congedo di maternità non avrebbe raggiunto i 180 giorni, allora non spetta la retrodatazione giuridica ed economica.

2. Cosa vuol dire per la docente in maternità il riconoscimento alla retrodatazione non solo giuridica ma anche economica della conferma in ruolo?

Vuol dire “riportare indietro” la conferma in ruolo, non solo da un punto di vista giuridico ma anche economico, alla data in cui la docente avrebbe superato la prova se non fosse stata impedita dal congedo di maternità.

Da quella data, quindi, non solo la docente avrà la conferma in ruolo, ma anche tutti gli effetti connessi: ricostruzione della carriera con effetto retroattivo.

Esempio: docente nominata in ruolo l'1.9.2010 e ha 4 anni di pre ruolo. Nell'a.s. 2010/11 inizia il periodo di prova. Rimanda l'anno di prova causa maternità (sommando i periodi di congedo di maternità nell'anno scolastico con i giorni utili alla prova avrebbe raggiunto i 180 giorni).

Supera la prova nell'anno scolastico successivo, l'1.9.2012:

Nel 2010/11 avrà lo stipendio iniziale; nel 2011/12 1 anno di anzianità; dal 1.9.2012 si riconosce la retrodatazione, quindi all'1.9.2012 ha 4 anni di pre ruolo con riconoscimento della ricostruzione della carriera e riconoscimento di 5 anni.

Nota bene

Nel caso la docente ritardi ulteriormente la prova, non solo quindi per l'anno in cui ha fruito del congedo di maternità ma anche per altri anni e per altre cause, diverse dal congedo di maternità, avrà la retrodatazione giuridica ed economica in riferimento al solo anno in cui il congedo di maternità è risultato determinante al mancato superamento della prova.

3. La docente in congedo di maternità/interdizione dal lavoro per gravi complicanze della gestazione può presentarsi al comitato di valutazione per la discussione della relazione connessa all'anno di prova?

Si. La condizione perché ciò possa avvenire è, come per tutti i docenti, il compimento dei 180 giorni di servizio effettivo nell'anno scolastico.

“La lavoratrice madre in congedo di maternità che abbia compiuto i 180 giorni di servizio nell'anno scolastico, può sostenere la discussione della relazione finale col Comitato per la valutazione del servizio anche in periodo di congedo di maternità, previa autorizzazione del suo medico di fiducia, al fine di veder definito il superamento dell'anno di formazione con la relazione del Capo d'istituto” (MPI, telex n. 357/1984).

Nulla di specifico è stato invece stabilito nel caso in cui la docente si trovi in interdizione dal lavoro per gravi complicanze della gestazione, ma anche in questo caso, vista, come detto, l'equiparazione di tale periodo al congedo di maternità (art. 17 del D.Lgs. 151/2001), la lavoratrice collocata in tale status può sostenere la discussione della relazione finale col Comitato per la valutazione del servizio.

4. Il dirigente scolastico o il comitato di valutazione potrebbero opporsi alla discussione della relazione da parte della docente in congedo di maternità/interdizione del lavoro?

Dal tenore del telex del Ministero sopra citato ciò non sembrerebbe possibile, in quanto l'opportunità descritta è in capo alla docente e non dà al Comitato di valutazione o al Dirigente scolastico possibilità di diniego.

Questi ultimi possono però porre rilievo e quindi opporsi alla possibilità prevista nel caso manchi una certificazione che autorizzi la docente allo svolgimento della discussione.

5. La docente in congedo di maternità/interdizione può essere esonerata dal frequentare il corso di formazione e vedersi comunque riconosciuto l'anno di prova?

- La docente che abbia raggiunto i 180 giorni ma che a causa della gravidanza (congedo di maternità/interdizione) è impossibilitata a seguire i corsi di formazione, può essere esonerata in tutto o in parte all'attività in parola e avere comunque l'opportunità di discutere la relazione finale con il Comitato di valutazione.

Dovrà essere presentata al coordinatore del corso idonea documentazione medica che attesti il proprio status.

- La docente che abbia frequentato regolarmente le attività seminariali ma che a causa della gravidanza non ha compiuto i 180 giorni di servizio minimo richiesto, nell'anno scolastico successivo (anno in cui avrà prorogato il periodo di prova) non dovrà ripetere le attività



seminariali.

- La docente che abbia frequentato regolarmente le attività seminariali e compiuto i 180 giorni di servizio minimo richiesto ma che sia legittimamente impedita solo al momento della discussione della relazione finale, rinverrà quest'ultima all'anno successivo senza dover ripetere l'anno di prova (180 giorni) e le attività seminariali.

I punti citati sono presenti nella **circolare Ministeriale n. 267/1991** che rimane ancora oggi la circolare di riferimento per l'anno di prova/formazione:

“...Per quanto riguarda la partecipazione alle attività seminariali previste dall'anno di formazione cui, si ribadisce, sono tenuti i docenti in ruolo quali vincitori di concorso per titoli ed esami ovvero di concorso per soli titoli- si precisa che i docenti medesimi, ai fini del superamento del periodo di prova, devono essere ammessi agli incontri organizzati per la classe di concorso per cui è stata conseguita la nomina e nella provincia in cui essi prestano servizio.

I coordinatori dei predetti incontri rilasceranno il previsto attestato di partecipazione al Comitato di valutazione della scuola di servizio degli interessati, il quale è l'organo collegiale competente per la discussione della relazione e la formulazione del parere, di cui all'art. 58 del D.P.R. 31 maggio 1974, n. 417, sul periodo di prova sostenuta.

Si conferma, altresì, la possibilità di discutere la relazione da parte di quei docenti che, pur avendo prestato il prescritto servizio minimo di 180 giorni, non abbiano potuto, per giustificati e documentati motivi, da segnalare al coordinatore del corso e da comprovarsi nella relazione finale relativa al corso medesimo, partecipare alle obbligatorie attività seminariali, ovvero le abbiano potute frequentare solo parzialmente.

Rientra in tale ipotesi, a titolo esemplificativo, la fattispecie riguardante l'insegnante che, pur avendo prestato il servizio minimo di 180 giorni, sia impedita in tutto o in parte alla frequenza delle attività da astensione obbligatoria ex legge n. 1204/1971 (da documentare con attestazione di organi sanitari e, ove del caso, dai competenti ispettorati del lavoro).

Nel caso inverso (docente che abbia frequentato regolarmente le attività seminariali e che, tuttavia, per legittimo impedimento non abbia compiuto i 180 giorni di servizio minimo richiesto) la proroga della prova, ex art. 58, penultimo comma, del D.P.R. n. 417/1974, all'anno scolastico successivo non esigerà la ripetizione della partecipazione alle attività seminariali.”

Se invece la docente ha svolto sia i 180 giorni di servizio effettivo che il corso di formazione, ma non può sostenere la discussione della relazione finale:

“La discussione della relazione, infine, può essere rinviata all'anno successivo allorché il docente, in possesso dei prescritti requisiti di servizio e di partecipazione alle attività di formazione, sia legittimamente impedito solo al momento della discussione stessa.”

Tale circolare è stata richiamata nel **2001 dalla circolare n. 39**, sempre inerente l'anno di prova. Dal momento che oggi l'attività di formazione avviene però per un certo numero di ore in modalità web e-learning, pratica non ancora diffusa nel 1991 e nel 2001, l'esonero sarebbe da limitare solo per le attività in presenza in quanto nulla vieta alla docente in congedo di maternità/interdizione dal lavoro di poter partecipare al corso di formazione in piattaforma web e-learning per quelle ore che non richiedono la presenza fisica o di orario specifico, ore che la docente svolge direttamente dalla propria abitazione.

Si fa inoltre presente che la stessa circolare sopra richiamata prevede la possibilità di effettuare un numero di assenze (che dovranno essere comunque giustificate) che non superino un terzo del monte ore previsto per la durata degli incontri.

Per tali aspetti di particolare importanza è comunque bene rivolgersi all'ATP di competenza per avere ulteriori chiarimenti.

6. Nel caso la docente in congedo di maternità/interdizione del lavoro volesse comunque partecipare a tutte le attività senza alcun esonero?

L'ARAN ritiene che l'assoluto divieto di adibire al lavoro le donne nei periodi indicati negli artt. 16 e 17 del D. Lgs. 151/2001 (la cui violazione è punita con la sanzione penale dell'arresto fino a sei mesi - art. 18 dello stesso decreto legislativo) riguardi anche la partecipazione ai corsi di formazione organizzati dall'ente (nel nostro caso sarebbe la scuola), e validi per la progressione orizzontale e verticale, trattandosi di attività del tutto assimilabili al servizio prestato.

Inoltre non sono trascurabili gli eventuali problemi di responsabilità che si potrebbero creare nei confronti del datore di lavoro pubblico nel caso di eventi che si dovessero determinare a danno della lavoratrice durante la frequenza di tali corsi.

Per ciò che riguarda lo status dell'interdizione, la Corte dei conti di Trento, citando una sentenza della Corte di Cassazione (sentenza n. 2466/2004; Corte dei conti di Trento, sentenza del 13 marzo 2008) ha condannato una lavoratrice in interdizione per gravidanza a rischio a pagare l'equivalente del corrispettivo percepito durante la fruizione di tale periodo perché, durante l'interdizione per gravidanza a rischio aveva frequentato un corso di formazione.

Secondo la Corte la gestante, per effetto dell'obbligo di buona fede e correttezza, deve astenersi dal



porre in atto comportamenti che possano contribuire ad aggravare o a prolungare le complicanze della gestazione.

Fermo restando quanto detto dall'ARAN, per il comparto Scuola si potrebbe dare un'interpretazione estensiva alla Circolare telegrafica n. 357/1984 (la circolare riguarda soltanto "la discussione della relazione") e consentire la partecipazione ai momenti di formazione in presenza del corso di formazione per neoimmessi in ruolo anche ai docenti in congedo di maternità/interdizione dal lavoro per gravi complicanze, previa autorizzazione medica, secondo quanto previsto dalla predetta circolare telegrafica.

Non solo, ma ricordiamo l'art. 2, paragrafo 2, lettera c), della direttiva 2006/54 del Parlamento e del Consiglio europeo, il quale prevede che "un trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità costituisce una discriminazione basata sul sesso".

Principi richiamati dal TAR del Lazio e dalla sentenza della Corte di Giustizia Europea n. C-595/12 pubblicata il 6 marzo 2014.

La conclusione a cui si è giunti è molto semplice anche perché contenuta nell'articolo 15 della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, che dev'essere interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale che, per motivi di interesse pubblico, esclude una donna in congedo di maternità da un corso di formazione professionale inerente al suo impiego ed obbligatorio per poter ottenere la nomina definitiva in ruolo e beneficiare di condizioni d'impiego migliori, pur garantendole il diritto di partecipare a un corso di formazione successivo, del quale tuttavia resta incerto il periodo di svolgimento.

Fin qui quanto dettano la normativa e le circolari del Ministero.

Docenti e scuole dovrebbero quindi attenersi alle circolari e alle disposizioni ce abbiamo richiamate nelle FAQ.

In ogni caso consigliamo a tutte le docenti attualmente collocate in congedo obbligatorio o interdizione (o che potranno esserlo al momento di frequentare le attività seminariali o della discussione della relazione finale) di rivolgersi direttamente al proprio USR/UST per avere ulteriori chiarimenti.



Neo immessi in ruolo e supplenti possono richiedere il part time. Le FAQ

I docenti nominati a tempo indeterminato dal 1° settembre 2014 e i supplenti con incarico al 31 agosto o 30 giugno possono richiedere di svolgere l'orario di servizio in regime di part time. Vi indichiamo i riferimenti normativi e la procedura per la richiesta.

Part time per i docenti a tempo determinato

Il riferimento normativo è contenuto nella [circolare ministeriale per il conferimento delle supplenze](#) per l'a.s. 2013/14 e riteniamo potrà essere confermata anche per l'a.s. 2014/15 "Il CCNL 2006 2009 ha previsto la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato con rapporto di lavoro a tempo parziale. Si richiamano a tal proposito l'art. 25 comma 6 e l'art. 39 con particolare riguardo al comma 3. Alle suddette disposizioni si dà luogo tenendo conto quanto stabilito dall'art. 73 della Legge 133/2008".

Pertanto, alle convocazioni per l'assegnazione delle supplenze i docenti possono accettare un incarico ad orario intero e poi richiedere al Dirigente Scolastico la trasformazione del rapporto di lavoro in part time.

Part time per i docenti neo immessi in ruolo 2014/15

Il riferimento normativo è contenuto nel punto A23 delle Istruzioni operative "A.23 E' possibile stipulare, avendone i requisiti e le condizioni, contratti in regime di part-time, secondo quanto previsto dalla legge 183/2010"

Per i docenti di ruolo **la durata del rapporto a tempo parziale è di due anni**, trascorsi i quali, si può chiedere il ritorno al tempo normale per l'anno scolastico successivo, presentando domanda di revoca del part time entro il 15 marzo del secondo anno di vigenza all'Ufficio Scolastico della sede di titolarità.

[Segui su Facebook](#) le news della scuola

Il [CCNL 2006 2009](#), ci fornisce queste indicazioni sul part time:

art. 25 comma 6: " L'assunzione tempo determinato e a tempo indeterminato può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 4 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro."

art. 39 comma 3: "Ai fini della costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale si deve, inoltre, tener conto delle particolari esigenze di ciascun grado di istruzione, anche in relazione alle singole classi di concorso a cattedre o posti, ed assicurare l'unicità del docente, per ciascun insegnamento e



in ciascuna classe o sezioni di scuola dell'infanzia, nei casi previsti dagli ordinamenti didattici, prevedendo a tal fine le ore di insegnamento che costituiscono la cattedra a tempo parziale."

In ogni caso la **durata minima delle prestazioni lavorative** deve essere di norma **pari al 50% di quella a tempo pieno**.

Orario di lavoro

L'art. 39 individua anche le modalità di realizzazione del part time:

- a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale);
- c) con articolazione della prestazione risultante dalla combinazione delle due modalità indicate alle lettere a e b (tempo parziale misto), come previsto dal d.lgs. 25.02.2000, n. 6125.

FAQ

1) La richiesta di part time va presentata alla convocazione o al Dirigente Scolastico?

Al Dirigente Scolastico, infatti l'Ufficio Scolastico o il Dirigente della Scuola polo preposti al conferimento delle supplenze propongono un'offerta di ruolo/supplenza, ma il contratto viene perfezionato con il dirigente scolastico della scuola scelta come sede. In ogni caso, ai docenti a tempo determinato è sempre consigliabile comunicare all'Ufficio Scolastico, all'atto di accettazione della proposta di supplenza, l'intenzione di richiedere il part time.

2) Chi decide se attribuire il part time? Il Dirigente scolastico o l'Ufficio Scolastico territoriale?

È il Dirigente Scolastico a decidere, acquisiti tutti i dati necessari per una corretta valutazione del caso. Questo perché il contratto viene stipulato con il Dirigente Scolastico

3) Il Dirigente Scolastico può negare la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno a tempo parziale? Quali sono le novità introdotte dalla [Circolare della Funzione Pubblica n. 9 del 30 giugno 2011](#)?

Di fronte ad una istanza del lavoratore, l'amministrazione non ha l'obbligo di accoglierla, nè la trasformazione avviene in modo automatico. La trasformazione "può" essere concessa entro 60 giorni dalla domanda.

La novità più consistente della Circolare è dunque che la trasformazione del rapporto di lavoro in part time è subordinata alla valutazione discrezionale dell'amministrazione interessata



La valutazione dell'istanza si basa su 3 elementi:

- la capienza dei contingenti fissati dalla contrattazione collettiva in riferimento alle posizioni della dotazione organica (Il Dirigente Scolastico deve verificare che non sia già saturata, per l'a.s. in corso, l'aliquota del 25% destinata al personale docente con rapporto a tempo parziale rispetto alla dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna classe di concorso a cattedre o posti o di ciascun ruolo e comunque il limite di spesa massima annua prevista per la dotazione organica medesima)
- l'oggetto dell'attività, di lavoro autonomo o subordinato, che il dipendente intende svolgere a seguito della trasformazione del rapporto. Lo svolgimento dell'altra attività non deve essere in conflitto e la trasformazione non è concessa quando l'attività lavorativa di lavoro subordinato debba intercorrere con altra amministrazione
- l'impatto organizzativo della trasformazione, che può essere negata quando dall'accoglimento della stessa deriverebbe un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente

L'istanza va sicuramente rigettata in caso di pregiudizio alla funzionalità complessiva della scuola. Le motivazioni del diniego devono essere evidenti, per permettere al dipendente di conoscere le ragioni dell'atto, di ripresentare nuova istanza se lo desidera, e se è il caso consentire l'attivazione del controllo giudiziale.

Hanno precedenza:

- i lavoratori il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche
- lavoratori che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che abbia connotazione di gravità ai sensi dell'art.3 comma 3 della legge 104 del 1992, con riconoscimento di una invalidità pari al 100% e necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita
- lavoratori con figli conviventi di età non superiore a 13 anni
- lavoratori con figli conviventi in situazione di handicap grave

4) Qual è la data di termine del contratto part time?

La risposta è contenuta in una risposta fornita dal Ministero ad apposito quesito dell'USR Emilia-Romagna

[La risposta](#)



5) Lo spezzone residuo da quale graduatoria sarà proposto?

Lo spezzone derivante dalla trasformazione di un rapporto di lavoro in part time deve essere messo a disposizione dell'Ufficio Scolastico per ulteriori convocazioni come sopravvenuta disponibilità (nel caso di spezzoni superiore a 6 ore) o, nel caso di spezzone pari o inferiore alle 6 ore, tramite le Graduatorie di istituto.

La [nota del 25 settembre 2007](#) afferma infatti che possono essere conferiti al personale interno solo gli spezzoni in quanto tali e non quelli derivati dalla frantumazione delle cattedre:

"Confermando quanto già chiarito con tutte le precedenti circolari sull'argomento, si ribadisce che tutto quanto detto va riferito agli "spezzoni" in quanto tali e non a quelli che potrebbero scaturire dalla frantumazione di posti o cattedre"

In ogni caso la supplenza derivata dallo spezzone avrà durata fino al 30 giugno, anche se la cattedra originaria era al 31 agosto.

6) Il docente che ottiene il part time può accedere ad altri incarichi?

Sì, "previa motivata autorizzazione del dirigente scolastico è consentito l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività d'istituto."

Quindi il docente può svolgere altra attività lavorativa con un datore di lavoro privato, ma non può accettare altre supplenze per lo stesso anno scolastico, neanche nelle scuole non statali.

E' possibile cumulare un rapporto di lavoro con un datore di lavoro privato se l'orario di lavoro in part time è di un numero di ore non superiore al 50% dell'orario obbligatorio settimanale.

7) La retribuzione e il punteggio restano invariati?

La retribuzione sarà proporzionale al numero di ore stabilite nel contratto a tempo parziale, mentre il punteggio valido per le graduatorie resta invariato, dal momento che la durata del contratto è comunque quella stabilita dal contratto per orario intero.

8) Come si calcola il numero di giorni di ferie spettanti?

Per le ferie bisogna distinguere tra part time orizzontale e verticale.

Part time orizzontale: i docenti hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.

Part time verticale: il numero di giorni di ferie sarà proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno

Al fine di stabilire l'entità delle ferie spettanti al dipendente, assume esclusivamente rilievo il



numero delle giornate (e non delle ore) lavorative prestate.

Il numero di giorni di festività soppresse è pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.

9) Il docente con contratto a tempo parziale è esonerato da alcune attività?

Riportiamo a questo proposito la [risposta dell'USR Veneto](#) ad una richiesta della FGU relativamente al monte ore delle attività funzionali, ex art. 29 comma 3 lettere a) e b) del CCNL 2006/09, addebitabili ai docenti con contratto di lavoro part-time.

10) Il docente in regime di part time può beneficiare dei tre giorni di permesso mensile previsto dalla legge 104/92?

Non ci sono limitazioni per i docenti che usufruiscono del part time orizzontale (riduzione oraria per tutti i giorni della settimana), mentre per il part time verticale limitata ad alcuni giorni della settimana la circolare [INPS del 22 luglio 2000](#) ha disposto che:

"il numero dei giorni di permesso spettanti va ridimensionato proporzionalmente .

Il risultato numerico va arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore:

Si procede infatti con la seguente proporzione: $x : 8 = 3 : 27$ (dove "a" corrisponde al n° dei gg. di lavoro effettivi; "b" a quello dei (3) gg. di permesso teorici; "c" a quello dei gg. lavorativi)

Si riporta un esempio di 8 giorni di lavoro al mese su un totale di 27 giorni lavorativi teoricamente eseguibili (l'azienda non effettua quindi la "settimana corta").

Perciò:

$$x : 8 = 3 : 27$$

$$x = 24 : 27;$$

$$x = 0,8 \text{ (gg. di permesso, da arrotondare a 1).}$$

Nel mese considerato spetterà quindi 1 solo giorno di permesso"

11) Il docente in part time può fruire dei congedi parentali?

Riportiamo in merito una risposta della FGU (ex Gilda):

"In via preliminare, occorre precisare che il principio della proporzionalità è insito nello stesso rapporto di lavoro a tempo parziale, in quanto la sua ratio sembra rinvenirsi nella necessità di mantenere un quadro di generale equilibrio delle tutele previste per i dipendenti a prescindere dalla diversità delle tipologie del rapporto di lavoro instaurato. Una diversa interpretazione comporterebbe un ingiustificato vantaggio per il personale in part-time, con la conseguente penalizzazione dei dipendenti a tempo pieno.



Proprio per queste considerazioni la regolamentazione del tempo parziale ha previsto e prevede nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, l'applicazione di tale criterio che, anche se non esplicitamente disciplinato, viene richiamato nel CCNL/2007 nella parte dell'art. 39, comma 8, in cui si fa riferimento all'applicabilità al personale a tempo parziale degli istituti contrattuali compatibili, tenendo conto "della ridotta durata della prestazione lavorativa e della peculiarità del suo svolgimento".

L'art. 12, comma 6 prevede che "i periodi di assenza di cui ai precedenti commi 4 (congedo parentale) e 5 (congedo per malattia), nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice".

Di conseguenza le assenze dovute a congedo parentale, si computano tenendo conto di tutti i giorni di calendario ricadenti nell'intero periodo richiesto. In caso di fruizione frazionata, il periodo di congedo verrà calcolato partendo dal primo giorno lavorativo e concludendo con l'ultimo giorno lavorativo precedente l'effettivo rientro in servizio. Per esempio: se un docente che lavora nei giorni di martedì e giovedì chiede 10 giorni di astensione facoltativa a partire dal martedì, tali giornate verranno conteggiate come segue: dal mercoledì 15 aprile al giovedì 23 aprile con rientro il servizio il giorno 28 aprile, martedì."

12) Se alle nomine per il conferimento delle supplenze si accetta una proposta di supplenza per un numero di ore inferiore a quello di cattedra, vuol dire che si è in regime di part time?

No, in quel caso si è accettato uno spezzone e il trattamento sarà uguale a quello di una cattedra ad orario intero (con retribuzione proporzionale), mentre il part time deriva dalla scissione della cattedra ad orario intero, con apposita domanda.

13) Come si struttura il part time per il docente che ha accettato cattedra ad orario intero ma con servizio su più scuole?

Una risposta è fornita dall'Ambito Territoriale di Lucca: "Per le cattedre articolate su più scuole, il servizio del docente con contratto di part-time è riferito alle ore presso la scuola su cui poggia la cattedra esterna"

14) Il docente in regime di part time è obbligato alla presentazione della domanda per la partecipazione in qualità di commissario agli esami di Stato?



No, in questo caso la partecipazione è facoltativa. La relativa circolare viene emanata annualmente a ridosso della presentazione delle domande, ma di solito in essa si legge:

Personale obbligato alla presentazione della scheda: [...]

" Tra i docenti appartenenti alle categorie di cui sopra non sono compresi coloro che prestano servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale e i docenti di sostegno"

15) Il part time può essere richiesto anche per una supplenza breve conferita dalle Graduatorie di istituto?

In linea teorica sì, perchè il riferimento è nel CCNL, che non distingue tra le varie tipologie di incarico. Questo può essere utile nel momento in cui viene offerta una supplenza ad orario intero e di questa non può essere accettato solo uno spezzone, non trovandosi nella condizione di dover completare l'orario. Tuttavia molto dipende dalla durata dell'incarico, dal momento che la richiesta di part time va ad incidere sulla percentuale massima annua a disposizione per il part time.

16) *Il part time permette di raggiungere i 180 giorni utili per il superamento del periodo di prova?*

In base all'art. 438 comma 2 del Testo Unico: " il periodo di prova del personale docente è valido anche se prestato per un orario inferiore a quello di cattedra"

In merito negli ultimi anni sono stati posti diversi quesiti.

La Gilda degli Insegnanti (adesso FGU) nel numero di aprile 2009 di Professione Docente così rispondeva:

"Se si tratta di tempo parziale con un'articolazione del servizio su tutti i giorni lavorativi, il cosiddetto tempo parziale orizzontale, si possono facilmente raggiungere i 180 giorni utili per la validazione dell'anno di prova e di formazione.

Negli altri due casi previsti dall'O.M. 446/97, e cioè il tempo parziale su non meno di tre giorni alla settimana o "su determinati periodi dell'anno in relazione alla progettazione educativa di ciascuna istituzione scolastica e alla conseguente programmazione dell'attività didattica, nell'ambito dell'autonomia scolastica", si ricorda che, in mancanza di regolamentazione specifica che limiti la validità del servizio prestato come part-time verticale, lo stesso periodo è calcolato, al pari del part-time orizzontale, come se fosse a tempo pieno.

Il dirigente scolastico procederà alla rilevazione puntuale degli effettivi giorni di servizio prestati.

Ciò non significa che un docente, che realizzi, ad esempio, la sua prestazione part-time in tre giorni lavorativi non possa, opportunamente sfruttando la normativa vigente, conseguire il numero



minimo di giorni ai fini del superamento del periodo di prova. Infatti ai giorni effettivamente prestati (se non si assenta, in caso di calendario scolastico sviluppato su 33 settimane presterebbe servizio per 99 giorni) si possono aggiungere (la norma lo consente) le domeniche, l'eventuale giorno libero per organizzazione orariale di istituto, i giorni di festività infrasettimanale, le vacanze di Natale e Pasqua, i giorni di partecipazione per attività funzionali all'insegnamento prestate al di fuori dei giorni di attività di insegnamento, i giorni in cui ha effettuato attività di formazione e aggiornamento (se non cadenti in giorni di servizio di insegnamento).

17) Nel periodo tra la presentazione della domanda e la comunicazione della decisione del Dirigente, il docente deve comunque svolgere servizio per l'orario intero?

Sì, non avendo alcuna dispensa in merito.

18) Il docente a t.d. può richiedere il part time anche nel corso dell'anno scolastico?

Sì, la richiesta può avvenire in qualsiasi momento dell'anno scolastico. Avviene infatti che prima del 31 dicembre vengano assegnate supplenze fino al 30 giugno, o comunque che si verifichino situazioni non prospettate che portano alla richiesta. Naturalmente bisogna sempre tener conto della percentuale provinciale da rispettare, che nel corso dell'anno scolastico potrebbe anche essere satura. Non da ultimo tener conto delle ricadute didattiche di questa scelta.

19) I docenti di ruolo in che periodo dell'anno possono richiedere il part time?

Per i docenti a tempo indeterminato il termine ultimo per inoltrare la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro in part time è il 15 marzo di ogni anno, per l'anno scolastico successivo. In questo caso le domande, inoltrate al dirigente scolastico, vengono poi trasmesse all'Ufficio scolastico territoriale, che le elabora e assegna il part time in ragione del limite del 25% dell'organico provinciale.

20) Chi stipula materialmente il contratto?

E' il Dirigente scolastico a firmarlo. La variazione dell'orario di servizio va comunicata tempestivamente al MEF – Ragioneria Territoriale dello Stato Ufficio Stipendi Pubblica Istruzione- e copia del contratto stipulato dal Dirigente scolastico deve essere inviato all'Ufficio Scolastico Territoriale, che ne curerà l'acquisizione al S.I.D.I.



ALCUNE FAQ SULL'ANNO DI PROVA

1. Rinvio anno di prova dovuto alle assenze per malattia

Mariolina – Buongiorno, sto facendo l'anno di prova essendo passata di ruolo quest'anno ma giuridicamente nel 2012, volevo sapere se in caso di malattia (neoplasia intestinale) qualora non raggiungessi i 180 giorni cosa succede posso poi rifare l'anno di prova?

Paolo Pizzo – Gentilissima Mariolina,

l'anno di prova si può rimandare qualora non siano stati prestati almeno 180 giorni di servizio, anche per i successivi anni scolastici in relazione a periodi di congedo o aspettative (malattia, aspettative non retribuite ecc.) a qualunque titolo concessi, ivi compresi i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro (congedo di maternità/interdizione dal lavoro). Pertanto, se a causa delle assenze per malattia non arriverai ad effettuare 180 gg. di servizio effettivamente prestato, l'anno di prova verrà rimandato al prossimo a.s.

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 giorni nell'anno scolastico.

2. Anno di prova/formazione: aspettativa per motivi di famiglia per il terzo anno consecutivo

Docente – grazie sempre per l'aiuto che ci da' . Volevo chiedere un informazione importante e urgente: sono una docente di scuola primaria passata di ruolo nel settembre 2011 ,nell'a.s. 2011/2012 ho chiesto per 6 mesi ASPETTATIVA, non retribuita, per motivi di famiglia (primo anno) , l'anno scorso che era il secondo anno ho chiesto di nuovo l'aspettativa non retribuita per 4 mesi ,se chiedo pure per questo anno, che sarebbe il terzo anno di ruolo, pure l'aspettativa posso avere problemi ? Non ho fatto l'anno di prova .

Paolo Pizzo – Gentilissima,

l'aspettativa per motivi personali o di famiglia può essere concessa per un periodo massimo di 12 mesi, da fruire in maniera continuativa o frazionata.

Per interrompere l'aspettativa, e quindi per ripristinare il diritto a chiedere altri 12 mesi, è necessario il rientro in servizio attivo superiore a 6 mesi tenendo presente il limite massimo di 2 anni e 6 mesi in un quinquennio.

Superato questo limite si può chiedere, per motivi gravi, un ulteriore periodo non superiore a 6 mesi.

Ai sensi degli articoli 69 e 70 del DPR 3/1957, quindi, il periodo di aspettativa non può eccedere la durata di un anno.

Due periodi di aspettativa per motivi di famiglia si sommano, agli effetti della determinazione del limite massimo di durata previsto dall'art. 69, quando tra essi non interceda un periodo di servizio attivo superiore a sei mesi. La durata complessiva dell'aspettativa per motivi di famiglia e per infermità non può superare in ogni caso due anni e mezzo in un quinquennio.



Pertanto, due aspettative inferiori all'anno si considerano un unico periodo se il periodo di lavoro tra essi non supera i 6 mesi.

Se a causa dell'assenza non dovessi raggiungere nuovamente i 180 gg. di servizio utili al superamento della prova quest'ultima verrà rimandata al prossimo anno scolastico.

L'anno di prova si può infatti rimandare, senza limiti di tempo, qualora non siano stati prestati almeno 180 giorni di servizio, anche per i successivi anni scolastici in relazione a periodi di congedo o aspettative (malattia, aspettative non retribuite ecc.) a qualunque titolo concessi, ivi compresi i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro (congedo di maternità/interdizione dal lavoro).

Pertanto, se fruisci dell'aspettativa per motivi di famiglia (o qualunque altra assenza retribuita o non retribuita) e non arriverai ad effettuare 180 gg. di servizio effettivamente prestato, l'anno di prova verrà rimandato al prossimo a.s. (a nulla rileverà che l'hai già rimandato due volte).

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 giorni nell'anno scolastico.

3. Passaggio di ruolo e anno di prova: quali sono i giorni utili ai 180 gg. di servizio?

Patrizia – sono un'insegnante che deve effettuare i 180 giorni di servizio per ottenere la conferma del passaggio di ruolo dalla scuola media inferiore a quella superiore. vorrei sapere come si calcola il servizio effettivo perché dal 21/02/2014 sono stata costretta a mettermi in malattia e potrò rientrare in servizio solo dopo l'intervento chirurgico che sarà effettuato tra 1 mese. il giorno libero, le festività e i giorni di malattia fanno parte del servizio effettivo? la ringrazio in anticipo. cordiali saluti. p.s. i miei più sinceri complimenti a tutto lo staff di orizzonte scuola. l'anno scorso siete stati gli unici a pubblicare la notizia che gli immessi in ruolo il 01/09/2011 potevano partecipare alle operazioni di mobilità interprovinciali (passaggio di ruolo e di cattedra). se non fosse stato per voi sarei ancora in veneto dato che tutti gli altri sindacati affermavano che a causa del blocco quinquennale la domanda di mobilità sarebbe stata rigettata. invece sono tornata in sicilia! grazie di cuore.

Paolo Pizzo – Gentilissima Patrizia,

anche se non dovrai sostenere i corsi per la formazione ma solo i 180 gg. di servizio rientri comunque a tutti gli effetti nella normativa che regola l'anno di prova (come se fossi un neo immesso in ruolo).

Pertanto, premesso che la prova ha la durata di un anno scolastico di cui i 180 giorni costituiscono semplicemente il minimo di servizio che deve essere prestato, nel conteggio dei 180 giorni **vanno considerati**, purché ricadenti in un periodo effettivo di servizio:



- 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
 - la frequenza di corsi di formazione e aggiornamento indetti dall'amministrazione scolastica, compresi quelli organizzati a livello di istituto
 - il periodo prestato in qualità di dirigente incaricato
 - il servizio prestato 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'1 1.7.1979)
 - i periodi di aspettativa per mandato parlamentare
- non vanno invece considerati:**
- i giorni di ferie, di assenza per malattia (compreso l'infortunio) e di aspettativa per ragioni familiari;
 - 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 (es. congedo matrimoniale, permessi per motivi personali, per lutto ecc.)

4. Sostegno e anno di prova anche per il supplente assunto a tempo determinato: il Ministero conferma quanto da noi sostenuto

Rita – sono una docente neoimmessa in ruolo su sostegno con ultimo decreto. Lo scorso settembre avevo ricevuto nomina da provveditorato per incarico su sostegno a tempo determinato ed ho richiesto e ottenuto un periodo di aspettativa retribuita per completare un dottorato di ricerca senza borsa che si è concluso il 2 gennaio 2014. Ho, infatti, ripreso servizio il 3 gennaio 2014 e adesso, con l'immissione in ruolo con nomina giuridica dal 1 settembre 2013, devo svolgere l'anno di prova. Il problema è che dal 3 gennaio a fine lezioni non maturerò i 180 giorni effettivi necessari per il conseguimento dell'anno di prova. Il periodo antecedente al 3 gennaio, quindi il periodo in



cui ho usufruito dell'aspettativa retribuita è utile per il conseguimento dell'anno di prova? Aspetto un tuo riscontro, Cordiali saluti.

Paolo Pizzo – Gentilissima Rita,

si premette che l'anno scolastico è considerato come anno di prova purché il neo nominato preli servizio in qualità di supplente (annuale, fino al termine delle attività didattiche o con supplenze temporanee **di almeno 180 gg.**).

Così la [nota del Ministero](#) che non può che confermare quanto indicato dall'art 438 del Dlgs 297/94 e quanto da noi ampiamente detto già agli [inizi di settembre](#).

Aggiungiamo che abbiamo anche anticipato il Ministero per ciò che riguarda la possibilità di svolgere l'anno di prova su materia affine, sostegno e **anche se incaricati a tempo determinato**.

Quindi il Ministero conferma [quanto da noi sempre sostenuto](#) nonostante (purtroppo) alcuni Dirigenti scolastici e alcuni ATP non volessero "favorire" i docenti in questione incaricati a tempo determinato a svolgere l'anno di prova.

Detto questo, nel tuo caso la risposta è però negativa.

Infatti il periodo trascorso in aspettativa per dottorato di ricerca non è utile al compimento dei 180 gg. (lo è invece quello trascorso in aspettativa per mandato parlamentare).

L'anno di prova lo dovrai quindi rimandare al prossimo anno scolastico.

5. Periodo di prova: se non si raggiungono i 180 gg di servizio previsti il periodo di prova può essere rimandato anche per più anni

Gabriella – avrei bisogno di delucidazioni circa la mia situazione. A settembre 2011 sono stata nominata in ruolo, ma poiché in quel periodo mi ero trasferita all'estero per il lavoro di mio marito, ho accettato il ruolo e chiesto l'aspettativa per motivi familiari, rimandando l'anno di prova all'anno scolastico successivo. Dopo 3 mesi, nel dicembre 2011, ho interrotto l'aspettativa per sopraggiunta gravidanza a rischio.

Nel frattempo è nata mia figlia e tra un mese avrà termine il congedo parentale facoltativo.

Attualmente risiedo ancora all'estero e non avendo la possibilità di rientrare, ho chiesto aspettativa non retribuita fino a fine giugno. La mia intenzione sarebbe di richiedere l'aspettativa anche per l'anno scolastico 2013-2014, ma la segreteria della scuola sostiene che non si può rimandare l'anno di prova per più anni consecutivi. E' vero? Cosa dice al riguardo la normativa? Ringrazio calorosamente per la risposta.



Paolo Pizzo – Gentilissima Gabriella,

gli artt. 438-440 del D.Lgs. n. 297/1994 prescrivono che la durata della prova è di un anno scolastico. Il servizio deve essere **non inferiore a 180 giorni nello stesso anno**, anche se per orario inferiore a quello di cattedra; esso, inoltre, deve essere prestato nella cattedra o posto per il quale la nomina è stata conseguita o nell'insegnamento di materie affini.

Al termine dell'anno di prova il dirigente scolastico redige la relazione su detto periodo, sentito il parere del comitato per la valutazione del servizio.

Il comma 4 dell'art. 440 citato prescrive che "Ai fini della conferma in ruolo, i docenti al termine dell'anno di formazione, discutono con il comitato per la valutazione del servizio una relazione sulle esperienze e attività svolte. Sulla base di essa e degli altri elementi forniti dal capo di istituto, il comitato per la valutazione del servizio esprime il parere per la conferma in ruolo".

L'art. 439 dispone invece che: "**In caso di esito sfavorevole della prova**, il provveditore agli studi, sentito il consiglio scolastico provinciale, se trattasi di personale docente della scuola materna, elementare e media o sentito il Consiglio nazionale della pubblica istruzione, se trattasi di personale docente degli istituti o scuole di istruzione secondaria superiore, ovvero, il direttore generale o capo del servizio centrale competente, sentito il Consiglio nazionale della pubblica istruzione, se trattasi di altro personale appartenente a ruoli nazionali, provvede: alla dispensa dal servizio o, se il personale proviene da altro ruolo docente o direttivo, alla restituzione al ruolo di provenienza, nel quale il personale interessato assume la posizione giuridica ed economica che gli sarebbe derivata dalla permanenza nel ruolo stesso; ovvero, **a concedere la proroga di un altro anno scolastico al fine di acquisire maggiori elementi di valutazione**".

Ciò che finora abbiamo citato riguarda quindi tutti i docenti che sono stati "ammessi" a sostenere la relazione con il comitato di valutazione perché appunto ne hanno i requisiti per farlo ovvero hanno effettuato i 180 giorni di servizio previsti, che è uno dei requisiti essenziali per superare l'anno di prova.

Una volta accertato questo, cioè che il docente può sedersi di fronte il comitato di valutazione, e una volta che l'anno di prova **non è stato però superato, può essere concessa la proroga di un altro anno scolastico al fine di acquisire maggiori elementi di valutazione.**

Il tuo caso, invece, è quello del docente che per motivi eccezionali (maternità) o per la fruizione di aspettative o assenze legittimamente richieste e previste dalla normativa, **non raggiunge i 180 gg prescritti dalla normativa.**



In questi i casi, quindi, la proroga dell'anno di prova si rinnova automaticamente fin quando il docente in questione non effettua i 180 gg. effettivi di servizio.

Nel tuo caso la scuola è quindi in errore nel dirti che non si può rimandare l'anno di prova per più periodi consecutivi, cosa che è vera solo se tale anno non "è superato" con relativo decreto che accerti il non superamento dell'anno di prova. Tale decreto, ovviamente, per essere emesso presuppone che il docente abbia effettuato i 180 gg previsti, le attività di formazione e abbia discusso la relazione con il Comitato di Valutazione. Diversamente come si potrà emettere un decreto di non superamento dell'anno di prova?

Pertanto dovrai dire alla tua segreteria che bisognerà disporre il decreto di proroga del periodo di prova per ciascun anno in cui tu non hai effettuato i prescritti 180 giorni di servizio. **Indipendentemente dal numero di anni.**

Ricordiamo inoltre che qualora la proroga del periodo di prova sia stata determinata dall'astensione obbligatoria, la docente al momento della conferma in ruolo ha diritto alla retrodatazione giuridica ed economica della stessa conferma in ruolo.

Precisiamo però, e può essere il tuo caso, che se la docente ritardi ulteriormente la prova, non solo quindi per l'anno in cui ha fruito del congedo di maternità ma anche per altri anni e per altre cause, diverse dal congedo di maternità, avrà la retrodatazione giuridica ed economica in riferimento al solo anno in cui il congedo di maternità è risultato determinante al mancato superamento della prova.

6. Immessi in ruolo e anno di prova: rientrano nel conteggio dei 180 giorni i 15 giorni di congedo matrimoniale e i 3 giorni di cui alla legge 104/92?

Valentina – Salve sto svolgendo l'anno di prova nella scuola primaria vorrei sapere se nel conteggio dei 180 giorni rientrano i tre giorni di permesso per legge 104 di cui ho usufruito nel corso dell'anno, oltre ai 15 giorni di ferie matrimoniali. Inoltre poichè sono incinta, nel caso mi metta in maternità anticipata perchè ho qualche problema posso comunque partecipare al corso di formazione previsto e accedere all'esame? Grazie anticipatamente.

Paolo Pizzo – Gentilissima Valentina,

la risposta al primo quesito è negativa.

I giorni di permesso di cui alla legge 104/92 e i 15 giorni consecutivi relativi al congedo per matrimonio non rientrano nel computo dei 180 giorni ai fini del superamento del periodo di prova. Sono invece utili l'assenza per mandato parlamentare previsto dall'art. 66 del D.L.vo 165/2001 ed

un mese di astensione obbligatoria per maternità.

Per il secondo quesito, la circolare [n. 3699 del 29/2/2008](#) riprendendo altre circolari emanate negli anni precedenti afferma:

“Ciò premesso, si precisa che per il personale docente, educativo ed ATA neo-nominato in ruolo dopo il 31 agosto 2007, e in servizio nell’a.s. 2007/2008 come supplente annuale, sino al termine delle attività didattiche, o come supplente temporaneo con prestazione di servizio non inferiore a 180 giorni, e che, pertanto, assumerà servizio dal successivo anno scolastico beneficiando della retrodatazione giuridica della nomina, tale periodo di servizio prestato come supplente, è valido ai fini della prova, purché svolto, nello stesso insegnamento o classe di concorso o nell’insegnamento di materie affini, ovvero, per il personale ATA, nello stesso profilo professionale.

Resta fermo per il predetto personale la possibilità di svolgere le attività di formazione nel corso dello stesso anno scolastico. **Tale opzione è consentita anche alla lavoratrice madre, seppur in assenza di regolare prestazione del servizio.**”

7. Anno di prova per il supplente che ha un orario inferiore a quello della cattedra

Catania – Sono stata immessa in ruolo con decorrenza giuridica dal 1° settembre 2013. Lavorando fino al termine delle attività didattiche su uno spezzone di 9 ore ho diritto a fare l’anno di prova? Grazie per la cortese attenzione.

Paolo Pizzo – Gentilissima Caterina,

la risposta è positiva.

L’anno di prova può essere svolto anche con orario inferiore alla cattedra.

Giova ricordare che il servizio prestato come supplente è utile e quindi valido ai fini della prova a condizione che sia svolto nello stesso insegnamento o classe di concorso o nell’insegnamento di materie affini (si leggano a tal proposito le note prot. n. 196 del 03/02/2006, n. 2081 del 07/02/2007, n. 3699 del 29/02/2008).

In quest’ultima è chiarito che “Resta fermo per il predetto personale

la possibilità di svolgere le attività di formazione nel corso dello stesso anno scolastico...”.

Detto questo, l’art. 438 del D.Lgs. 297/94 stabilisce che negli istituti e scuole di istruzione secondaria od artistica il periodo di prova del personale docente è valido anche se prestato per un orario inferiore a quello di cattedra.

Pertanto, potrai svolgere l’anno di prova.



8. Supplenze da graduatorie di istituto agli insegnanti di ruolo, anche neo immessi (di Paolo Pizzo)

Supplenza al 30 giugno o 31 agosto per insegnanti neo immessi in ruolo o comunque a tempo indeterminato inseriti nelle graduatorie di istituto. Disposizione (errata) USR Umbria.

Si premette che il MIUR ha emanato la Nota Prot. AOODGPER n. 10897 del 17 ottobre 2013, con la quale ha comunicato agli uffici scolastici regionali e provinciali e alle istituzioni scolastiche che il personale di ruolo presente nelle graduatorie d'istituto di seconda e terza fascia è stato ripristinato. Si richiama inoltre la possibilità per il personale docente ai sensi dell'art 36 del CCNL/2007 di accettare, nell'ambito del comparto scuola, rapporti di lavoro a tempo determinato in un DIVERSO ORDINE O GRADO D'ISTRUZIONE, O PER ALTRA CLASSE DI CONCORSO, purché di durata non inferiore ad un anno, mantenendo senza assegni, complessivamente per tre anni, la titolarità della sede. **Leggi la guida Art. 36 e Art. 59 CCNL. Docenti e Ata di ruolo possono accettare una supplenza. I criteri**

L'USR Umbria con [nota prot. 11265 04-09-2014](#) afferma che il personale assunto a tempo indeterminato con decorrenza dall'a.s.2014/15 non può conseguire supplenze per il medesimo anno scolastico in NESSUNA delle graduatorie ad esaurimento e di circolo e di istituto in cui risulta incluso.

[Segui su Facebook le news della scuola e partecipa alle conversazioni. Siamo in 133mila](#)

L'USR dovrebbe quindi intervenire e modificare tale disposizione a mio avviso non conforme con le disposizioni vigenti.

Giova infatti ricordare che già nel 2009 il MIUR aveva posto al riguardo dei chiarimenti: con nota Prot. n. AOODGPER 12643/2009 rettificava infatti la parte della nota Prot. n. AOODGPER.12360/2009 in cui era previsto che "Il personale che sia stato assunto a tempo indeterminato con decorrenza dall'a.s. 2009/10 e sia tenuto alla prestazione di servizio su specifica sede di insegnamento per l'a.s.2009/2010, non può conseguire supplenze per il medesimo anno scolastico in nessuna delle graduatorie ad esaurimento e di circolo e di istituto in cui risulta incluso, precisando che tale disposizione NON si applica nel caso di contratti a T.D. da stipularsi ai sensi degli artt. 36 e 59 del CCNL del 29/11/2007"

Ne deriva pertanto che anche i neo immessi in ruolo, a partire dall'a.s. 2014/15 possono accettare

contratti a tempo determinato (30 giugno - 31 agosto) se conferiti, per altra classe di concorso o posto di insegnamento, dalle graduatorie di istituto.