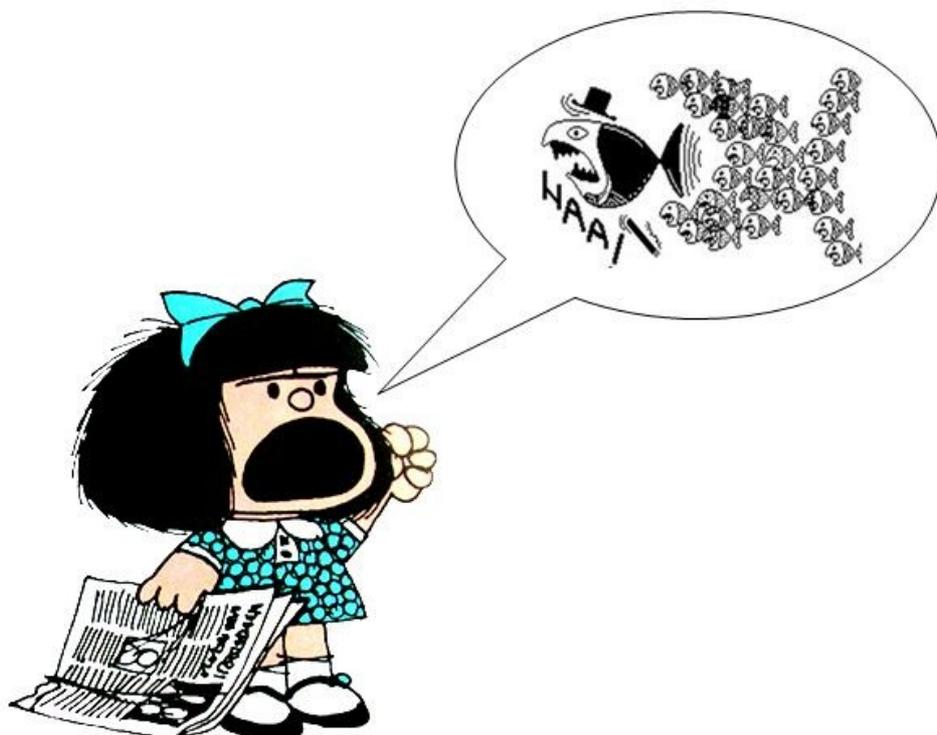


Agenda per la **R**esistenza Precaria

settembre 2010



I tagli di personale nella scuola.....	2
Sintesi dei diritti del precario	3
I congedi parentali	6
Le incompatibilità	8
Previdenza complementare?	10
L'indennità di disoccupazione	11

LOTTA CON NOI, PER GARANTIRE

REDDITO, DIRITTI, DIGNITA'

STAI DALLA TUA PARTE: ISCRIVITI ALLA CUB Scuola, Università, Ricerca

Quanti posti di lavoro il governo attuale intende tagliare nella scuola e quanti sono quelli già tagliati?

Tralasciamo il passato "remoto" e valutiamo le riduzioni di posti disposte dagli ultimi due governi, dal 2007 al 2011. **Sono dati che ci dicono qualcosa anche sull'atteggiamento di quelle organizzazioni sindacali che, di fronte ai tagli di Padoa Schioppa non hanno fatto nulla e ora, di fronte a quelli di Tremonti, attendono non si sa bene cosa.**

Con le Finanziarie 2007 e 2008 di Prodi e del suo ministro dell'economia, Padoa Schioppa, sono stati disposti tagli complessivi per 47 mila posti, di cui 42 mila docenti.

A questo si è sommata la manovra finanziaria triennale del governo Berlusconi e del ministro Tremonti che aggiunge altri tagli per complessivi 109.841 posti di cui 67.341 di docenti e 42.500 Ata: 46.272 se ne sono andati nel 2009-10, (di cui 32.105 docenti), 29.727 posti dal 2010-11 (15.560 docenti) e 33.843 (19.676 docenti) dal 2011-2012.

Il ministero dell'economia **in un quinquennio** incasserà complessivamente le economie derivanti da **tagli di organico per 156.841 posti** (47.000 del precedente governo), su un totale che prima dell'inizio del quinquennio 2007-2011 sfiorava il milione (997.480).

Questo straordinario licenziamento di massa s'inserisce nel quadro di una generale riduzione di risorse per la scuola statale (meno 8 miliardi di euro in 3 anni) che così viene lentamente avviata al collasso: classi sovradimensionate, edifici fatiscenti, sottovalutazione delle norme di sicurezza, curricoli approssimativi e indefiniti, cancellazione delle sperimentazioni, maestro unico, riduzione dei laboratori e del tempo scuola, riduzione delle supplenze e maggiore precarizzazione del nostro lavoro e delle nostre vite.

Le conseguenze sono drammaticamente evidenti: quest'anno ci sono stati moltissimi soprannumerari, cioè dipendenti a tempo indeterminato rigettati nella precarietà, e tantissimi precari non lavoreranno o si dovranno accontentare di qualche spezzone orario sparso su più scuole. **Non c'è che una soluzione: organizzarsi e lottare per cancellare le manovre di Tremonti e Gelmini e contemporaneamente rivendicare forti finanziamenti per la scuola statale.**

I tagli sono frutto di scelte politiche miopi che individuano l'istruzione come un puro costo e privilegiano grandi e inutili opere sulle quali ricavare magari qualche ricca tangente (la tratta TAV Torino-Milano consente di risparmiare circa mezz'ora e costa 7,2 miliardi, quasi l'equivalente dei tagli di Tremonti per la scuola). **Costringiamoli a cambiare politica!**

Riduzione posti di Docenti

<i>Anno scolastico</i>	<i>2007/08</i>	<i>2008/09</i>	<i>2009/10</i>	<i>2010/11</i>	<i>2011/12</i>	<i>TOTALE</i>
Finanziaria 2007	12.000	=	=	=	=	12.000
Finanziaria 2008	=	10.000	10.000	10.000	=	30.000
Legge 133/08	=	=	32.105	15.560	19.676	67.341
Totale	12.000	10.000	42.105	25.560	19.676	109.341

Riduzione posti di Personale ATA

<i>Anno scolastico</i>	<i>2007/08</i>	<i>2008/09</i>	<i>2009/10</i>	<i>2010/11</i>	<i>2011/12</i>	<i>TOTALE</i>
Finanziaria 2007	2.000	=	=	=	=	2.000
Finanziaria 2008	=	1.000	1.000	1.000	=	3.000
Legge 133/08	=	=	14.167	14.167	14.167	42.500
Totale	2.000	1.000	15.167	15.167	14.167	47.500

Sintesi diritti personale precario

Tipologia	Condizioni e durata		Retribuzione Altro
Assenze per malattia Art. 17-19 CCNL	9 mesi in un triennio scolastico con diritto alla conservazione del posto	Supplenti annuali o fino al 30 giugno	Per anno scolastico: 30 giorni al 100% 60 giorni al 50% 180 giorni non retribuiti
	30 giorni per anno scolastico e, comunque, nei limiti della durata del contratto	Personale con supplenza breve o temporanea	Retribuiti al 50%
Assenza per gravi patologie Art. 17 CCNL	I giorni di ricovero o di day hospital e di assenza per terapie invalidanti certificate dall'ASL di competenza	Tutto il personale precario nell'ambito del contratto	Retribuite ed escluse dal computo dei giorni di assenza per malattia
Assenza per infortunio Art. 20 CCNL	Fino a completa guarigione clinica	Nei limiti della durata del contratto e di tutti gli eventuali ulteriori contratti compresi nel periodo di durata dell'infortunio	Intera retribuzione per tutto il periodo coperto dal contratto.
Aspettativa per motivi di famiglia e di studio Art. 18-19 CCNL	1 anno continuativo o più periodi (a tal fine sono sommati i periodi di aspettativa non interrotti da servizio di 6 mesi)	Supplenti annuali o sino al termine dell'attività didattica. Documentati motivi	Non retribuita. Sono riscattabili ai fini pensionistici sino ad un massimo di 3 anni se successivi al 31 12 1996. Art. 5 D.L.vo 564/96.
Componente di seggio elettorale DPR 361/57	Periodo occorrente nei limiti della durata del contratto	Riposo compensativo per i giorni festivi o esenti da impegni di servizio	Retribuito
Diritto allo Studio (150 ore) Art. 15 comma 7 CCNL	Per anno solare proporzionalmente al contratto	Scadenza della domanda al CSA: di norma il 15 novembre	Contrattazione decentrata regionale Contrattazione di istituto
Donatori di sangue Art. 15 comma 7 CCNL Art. 1 legge 584/67	1 giorno	Prelievo minimo: 250 grammi	Retribuito

Ferie Art. 13-19 CCNL	Personale neo assunto o con tre anni di servizio: 30 giorni lavorativi	In rapporto al servizio prestato o da prestare: 2,5 giorni ogni 30 giorni di servizio	Retribuite Regolamentate dal contratto di istituto Per il personale Ata che lavora su 5 giorni: i giorni di ferie sono determinati sulla base del comma 5 dell'art. 13 del CCNL
	Personale con più di 3 anni di servizio comunque prestati: 32 giorni lavorativi	In rapporto al servizio prestato o da prestare: 2,66 giorni ogni 30 giorni di servizio	
Sospensione delle Ferie Art. 13-19 CCNL	Solo per eccezionali motivi di servizio		Diritto al rimborso spese
	Per malattie e/o ricovero ospedaliero oltre i 3 giorni	Inviare documentazione medica alla scuola con indicazione reperibilità.	
Ferie non godute Art. 19 comma 2 CCNL	Per il personale docente con contratto a tempo determinato sino al 30 giugno o con contratto su assenza titolare	Non ha alcun obbligo a fruire delle ferie maturate nei periodi di interruzione dell'attività didattica	Retribuite
	Il personale Ata, di norma, è tenuto a fruire delle ferie durante la durata del contratto		Nel caso, per esigenze di servizio, non ne abbia fruito ha diritto alla relativa distribuzione
Ferie durante attività didattica Art. 13-19 CCNL	6 giorni solo per il personale docente	Allegare idonea documentazione	Retribuite. Regolamentate dal contratto di istituto.
Festività sopresse Art. 14-19 CCNL	4 giorni lavorativi per anno scolastico in rapporto al servizio prestato o da prestare	1 giorno ogni 3 mesi di servizio prestato	Retribuite
Indennità disoccupazione	Due tipologie: - ordinaria - requisiti ridotti		Rivolgersi alla CUB Scuola

Permesso Breve Art. 16-19 CCNL	Personale Ata Sino a 36 ore per anno scolastico Sino al 50% dell'orario giornaliero di servizio	Da recuperare, su richiesta della scuola, entro due mesi e, in ogni caso, entro la durata del contratto. Non occorre documentare i motivi	Regolamentati dal contratto di istituto compatibilmente con le esigenze di servizio
	Personale docente Sino al numero di ore corrispondente all'orario settimanale di insegnamento per anno scolastico Sino a due ore di lezione per singolo giorno		
Permesso per lutto Art. 19 comma 9 CCNL	3 giorni per ogni evento Anche non consecutivi, da fruire entro i limiti di durata del contratto ed in un periodo congruo	- coniuge - parenti entro il 2° grado: fratelli, genitori, figli, figli di fratelli e di figli - affini di 1° grado: suoceri, nuora, genero	Retribuiti
Permesso per matrimonio Art. 15-19 CCNL	15 giorni consecutivi Da fruire entro un periodo congruo e , comunque, entro la durata del contratto		Retribuiti
Permesso per esami e/o concorsi Art. 19 comma 7 CCNL	Sino a 8 giorni per anno scolastico	Comprendono eventuali giorni di viaggio	Non retribuiti
Permessi per motivi personali e familiari Art. 15-19 CCNL	Sino a 6 giorni per anno scolastico	I motivi devono essere documentati o autocertificati	Non retribuiti
Permesso Legge 104/92 Art. 33 comma 3 legge 104/92	3 giorni al mese per assistenza continuativa ed esclusiva di parente o affine entro il 3° grado	Spetta al genitore o familiare	Retribuito
Assistenza familiare tossicodipendente Art. 15 comma 7 CCNL Scuola Art. 124 DPR 309/90			Retribuito
Profilassi Art. 15 comma 7 CCNL Art. 42 DPR 1518/67	Periodo occorrente		Retribuiti
Santo Patrono	1 giorno	Solo se ricadente in	Retribuito

Art. 14-19 CCNL		giornata lavorativa	
Trattamento Fine Rapporto	A decorrere dal 30 maggio 2000 per periodi di servizio superiori a 15 giorni continuativi nello stesso mese	Il diritto matura anche per un giorno di interruzione del contratto	La pratica è gestita dalla scuola che l'inoltra all'Inpdap che provvede a liquidare il TFR
Volontariato presso Croce Rossa, Protezione Civile, Vigili del Fuoco	Periodo occorrente nei limiti della durata del contratto		Retribuito

Congedi Parentali

MATERNITÀ – permessi, congedi, riposi e malattia del bambino

Il comma 14 dell'art. 19 Ccnl 2006/9 sancisce quello che al personale con contratto a tempo determinato si applica la stessa disciplina (art. 12 CCNL 2006/9) cui sono soggetti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato. In generale per tutto il personale della scuola continuano ad applicarsi, finché vigenti, le norme del CCNL, in quanto più favorevoli, e anche le disposizioni del DLgs 151/2001.

Permessi per esami prenatali

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di questi permessi le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Congedo di maternità o di paternità – Astensione obbligatoria

Durata: i due mesi prima la data presunta del parto (più eventuale interdizione), il periodo intercorrente la data presunta e la data effettiva se il parto avviene dopo, i tre mesi dopo, gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto (artt. 16 e 17 DLgs 151/2001).

Flessibilità dell'astensione obbligatoria: facoltà per le lavoratrici di astenersi obbligatoriamente dal lavoro anche soltanto dal mese precedente la data presunta del parto (con attestazione sanitaria), spostando il periodo non fruito prima del parto al periodo successivo al parto che, pertanto, potrà essere prolungato fino a quattro mesi (art. 20 DLgs 151/2001).

Parto prematuro: qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto non fruito possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio (art. 12 comma 3 Ccnl 2003).

Retribuzione: alla lavoratrice madre o, in alternativa, al lavoratore padre (nel caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino, art. 28 DLgs 151/2001, quindi possibile per i primi tre mesi di vita del figlio), spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti: compenso individuale accessorio per il personale Ata e retribuzione professionale docenti per gli insegnanti, eventuali assegni ad personam (art. 12 comma 2 Ccnl 2003).

Documentazione: prima dell'inizio di questo periodo, le lavoratrici devono consegnare il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva (art. 21 DLgs 151/2001).

Supplenti: il Consiglio di Stato (sentenza 2479/2002) già da tempo aveva riconosciuto il diritto alla retribuzione intera per tutto il periodo di astensione obbligatoria, anche nel caso in cui non fosse stato possibile assumere servizio; un orientamento confermato anche dalla Corte Costituzionale (ordinanza 337/2003). Solo di recente l'Aran e i sindacati firmatari, con una specifica Sequenza contrattuale, hanno cancellato la parte dell'art. 142 del CCNL 2003, il comma 1, lett. f), n. 10 (a dire della Cgil "inserito per errore"!?) che, ribadendo la vigenza dell'art. 25 commi 16 e 17 del Ccnl 95, di fatto impediva alle supplenti in astensione obbligatoria o interdizione, che non possono assumere servizio, di fruire della retribuzione, spettante loro ai sensi del DLgs 151/2001.

Estensione: è anche prevista (artt. 24 e 57 DLgs 151/2001), a copertura dell'intero periodo di astensione obbligatoria, l'indennità nei seguenti casi:

1. termine della supplenza durante il congedo di maternità;
2. inizio del periodo non oltre 60 giorni dal termine dell'ultimo contratto;
3. oltre i 60 giorni di cui sopra, se si è in godimento dell'indennità di disoccupazione o della cassa integrazione;
4. oltre i 60 giorni ma non oltre i 180, non in godimento dell'indennità di disoccupazione ma con almeno 26 contributi settimanali per l'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità nell'ultimo biennio.

Adozioni e affidamenti: i tre mesi post parto possono essere fruiti dalla lavoratrice (o, alternativamente, dal lavoratore, art. 31 DLgs 151/2001) che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino (di massimo 6 anni oppure, nel caso di adozioni e affidamenti preadottivi internazionali, anche fino alla maggiore età), durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia (artt. 26 e 27 DLgs 151/2001).

L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, è considerata a tutti gli effetti come malattia (art. 19 DLgs 151/2001).

Congedi parentali - Astensione facoltativa

Durata: nei primi 8 anni di vita del bambino un periodo complessivo di 10 mesi, elevabili ad 11, continuativo o frazionato, tra madre (massimo 6 mesi) e padre (massimo 7 mesi). Nel caso di un genitore solo (morte dell'altro genitore, abbandono del figlio, affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore e mancato riconoscimento del figlio da parte di un genitore) sono fruibili 10 mesi.

Il genitore ha diritto di astenersi dal lavoro anche se l'altro genitore non ne ha diritto: diritto del padre con madre non lavoratrice. (artt. 32 e 33 DLgs 151/2001).

Potrebbero risultare ancora fruibili eventuali periodi di astensione facoltativa non goduti col regime precedente alla L. 53/2000.

Adozioni e affidamenti: il congedo parentale spetta anche in questo caso se il minore ha un'età massima di 12 anni, e comunque va fruito nei primi tre anni dall'ingresso nel nucleo familiare (artt. 36 e 37 DLgs 151/2001).

Prolungamento: fino a tre anni, alternativamente tra madre e padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4 comma 1 L. 104/92, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno. Invece del prolungamento possono essere fruiti riposi giornalieri retribuiti di 2 ore ai sensi dell'art. 42 DLgs 151/2001 (art. 33 DLgs 151/2001).

Retribuzione: intera per i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori (art. 12 comma 4 Ccnl 2003). Per periodi rimanenti fino a un massimo complessivo di 6 mesi, entro il terzo anno di vita del bambino (o sesto nel caso di adozione), spetta un'indennità al 30%. In caso di bambino con handicap l'indennità spetta per tutti e tre gli anni del prolungamento. Per gli ulteriori periodi, fino alla massima durata prevista (10 o 11 mesi), spetta l'indennità al 30% solo se il reddito individuale dell'interessato è inferiore a 2,5 volte la pensione minima (art. 34 DLgs 151/2001).

La richiesta di fruizione e/o di proroga dell'astensione facoltativa va inoltrata, di norma, 15 giorni prima della decorrenza del periodo stesso, ma in presenza di particolari e comprovate

situazioni personali si può presentare domanda entro le 48 ore precedenti l'astensione (art. 12 commi 7 e 8 Ccnl 2003).

Riposi giornalieri

Durata: durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di un'ora, un solo periodo se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore (art. 39 DLgs 151/2001). Questa possibilità è riconosciuta anche al padre lavoratore dipendente nei seguenti casi: figli affidati esclusivamente; in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga; la madre non sia lavoratrice dipendente; morte o grave infermità della madre (art. 40 DLgs 151/2001). È da ritenere escluso il diritto del padre a riposi orari quando la madre non svolge attività lavorativa (fatta salva la precedente ipotesi di grave infermità). Questi periodi di riposo sono raddoppiati in caso di parto plurimo e le ore aggiuntive possono essere fruite anche dal padre (art. 41 DLgs 151/2001). Gli insegnanti hanno diritto a 6 ore settimanali nel caso di servizio su 6 giorni, 5 ore in caso di giorno libero (Circ. teleg. MPI del 22/2/85, prot. 278), evitando la frantumazione della cattedra.

Nel caso di bambino con handicap in situazione di gravità, fino al compimento del suo terzo anno di vita, in alternativa al prolungamento del congedo parentale si applica l'art. 33 comma 2 L. 104/92 relativo alle due ore di riposo giornaliero (art. 42 DLgs 151/2001), in questo caso i riposi e i permessi spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (art. 42 comma 6 DLgs 151/2001).

Adozioni e affidamenti: i riposi sono previsti entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia (art. 45 DLgs 151/2001 come modificato dalla Corte Costituzionale, sent. 104/2003).

Retribuzione: intera.

Malattia del bambino

Durata: entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per tutti i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Dopo il compimento del terzo anno e fino all'ottavo entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (art. 47 DLgs 151/2001).

Adozioni e affidamenti: astensione per tutti i periodi fino ai sei anni del bambino. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore (art. 50 DLgs 151/2001).

Retribuzione: per ciascun anno di età del bambino, sino al compimento del terzo, alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita al 100% come per l'astensione obbligatoria (art. 12 comma 5 Ccnl 2003). I restanti periodi e i cinque giorni fruibili dai tre agli otto anni, o fino ai 12 per le adozioni, non sono retribuiti.

I genitori che esercitano il diritto di astensione dovranno altresì produrre un certificato medico rilasciato da uno specialista del SSN o con esso convenzionato riguardante la malattia del bambino.

Il genitore che si assenta non è tenuto a essere reperibile nelle fasce orarie, che riguardano esclusivamente il controllo della malattia del lavoratore (art. 47 DLgs 151/2001 e Circ. Inpdap 24/2000).

Il DLgs 151/2001 prevede anche che le ferie e le assenze eventualmente spettanti ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità o di paternità (art. 22 comma 6), di congedo parentale (art. 34 comma 6) e di malattia del bambino (art. 48 comma 2).

In tutti i casi in cui è prevista la frazionabilità, questa va intesa nel senso che tra un periodo, anche di un solo giorno per volta, e l'altro deve essere effettuata una ripresa effettiva del lavoro.

Nei casi di fruizione alternativa per attestare che l'altro genitore non ne stia fruendo contemporaneamente, oppure per quantificare l'ammontare dei periodi previsti occorre presentare una dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 47 Dpr 445/2000.

Sempre il DLgs 151/2001 prevede per i periodi di astensione facoltativa (art. 35), di riposo (art. 44) e di malattia del bambino (art. 49) non coperti da contribuzione la contribuzione figurativa, con facoltà di riscatto o Contribuzione volontaria .

Incompatibilità

Le norme generali sulle incompatibilità si applicano anche al personale a tempo determinato. Gli incarichi a orario ridotto (fino al 50% dell'orario completo) si trattano in analogia a quelli del personale a tempo indeterminato in part-time e quindi permettono di derogare nei limiti stabiliti dalla normativa generale che riportiamo di seguito:

Regime di incompatibilità

La principale norma di riferimento oggi è l'art. 53 del D.lgs. 30.03.2001, n. 165 (testo unico sul pubblico impiego) il quale riprende l'art. 58 del D.lgs. 3.2.1993, n. 29, così come modificato dal D. Lgs. 31.03.1998, n. 80, nonché il TU 3/1957 e la L. 662/1996. Tale norma, nel rispetto del principio generale dell'esclusività del rapporto di lavoro pubblico, disciplina il conferimento e le autorizzazioni degli incarichi retribuiti ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato. L'aspettativa per motivi di famiglia o di studio non fa venire meno il dovere di esclusività che caratterizza il lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione.

Sono esclusi da queste limitazioni i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno per i quali c'è una possibilità piuttosto ampia di poter svolgere altre attività lavorative.

La disciplina più specifica, relativa alle incompatibilità del personale docente, è contenuta essenzialmente nell'art. 508 del D. Lgs. 297/94 (che il D.lgs n. 165/01 richiama) e nell'art. 33 del Ccnl 2003.

Per il personale Ata, invece, non essendoci disposizioni specifiche valgono le norme di carattere generale previste per gli altri pubblici dipendenti e l'art. 57 del Ccnl 2003.

Il dipendente pubblico è obbligato a prestare il proprio lavoro in maniera esclusiva nei confronti dell'Amministrazione da cui dipende. A questo principio di carattere generale fanno eccezione alcuni regimi speciali (ad esempio la possibilità per i docenti di esercitare la libera professione) e il personale in part time con prestazione lavorativa non superiore al 50%.

Ci sono però altri casi in cui il dipendente pubblico, anche se a tempo pieno, può svolgere, se autorizzato dalla propria Amministrazione, incarichi di tipo diverso.

Le condizioni e i criteri in base ai quali il dipendente a tempo pieno può essere autorizzato a svolgere un'altra attività sono:

- la temporaneità e l'occasionalità dell'incarico. Sono, quindi, autorizzabili le attività esercitate sporadicamente e occasionalmente, anche se eseguite periodicamente e retribuite, qualora per l'aspetto quantitativo e per la mancanza di abitudine, non diano luogo a interferenze con l'impiego;
- il non conflitto con gli interessi dell'amministrazione e con il principio del buon andamento della pubblica amministrazione;
- la compatibilità dell'impegno lavorativo derivante dall'incarico con l'attività lavorativa di servizio cui il dipendente è addetto tale da non pregiudicare il regolare svolgimento. L'attività deve essere svolta al di fuori dell'orario di servizio.

In base a tali criteri sono da considerarsi attività incompatibili:

1. l'esercizio di attività commerciale, industriale o di tipo professionale che non prevedono uno specifico albo (ad esempio istruttore di scuola guida);
2. l'impiego alle dipendenze sia di privati sia di enti pubblici;
3. l'incarico in società costituite a fini di lucro, tranne nel caso in cui si tratti di cariche in società o enti per i quali la nomina è riservata allo Stato.

Sono, invece, compatibili per i dipendenti a tempo pieno o con orario superiore al 50%:

1. le attività che sono esplicitazioni di quei diritti e libertà costituzionalmente garantiti, quali la partecipazione ad associazioni sportive, culturali, religiose, di opinione etc..,

2. le attività rese a titolo gratuito presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro (volontariato presso un sindacato);
3. le attività, anche con compenso, che siano espressive di diritti della personalità, di associazione e di manifestazione del pensiero, quali le collaborazioni a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
4. l'utilizzazione economica da parte dell'autore o dell'inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
5. la partecipazione a convegni e seminari, se effettuata a titolo gratuito ovvero venga percepito unicamente il rimborso spese;
6. tutte le attività per le quali è corrisposto il solo rimborso delle spese documentate;
7. gli incarichi per i quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;
8. gli incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali ai dipendenti distaccati o in aspettativa non retribuita per motivi sindacali;
9. la partecipazione a società di capitali quali ad esempio le società per azioni, società in accomandita in qualità di socio accomandante (con responsabilità limitata al capitale versato);
10. gli incarichi conferiti da altre pubbliche amministrazioni a condizione che non interferiscano con l'attività principale;
11. le collaborazioni plurime con altre scuole;
12. la partecipazione a società agricole a conduzione familiare quando l'impegno è modesto e di tipo non continuativo;
13. l'attività di amministratore di condominio limitatamente al proprio condominio;
14. gli incarichi presso le commissioni tributarie;
15. gli incarichi come revisore contabile.

Inoltre, al personale docente (anche se a tempo pieno) è consentito, previa autorizzazione da parte del Dirigente Scolastico, l'esercizio di libere professioni e dare lezioni private ad alunni che non frequentano il proprio istituto, a condizione che non siano di pregiudizio all'assolvimento di tutte le attività inerenti la funzione docente e che siano compatibili con l'orario di insegnamento e di servizio.

L'esercizio della libera professione è subordinata anche alle seguenti ulteriori limitazioni:

- 1)** che gli eventuali incarichi professionali non siano conferiti dalle amministrazioni pubbliche
- 2)** che l'eventuale patrocinio in controversie non coinvolga come parte una pubblica amministrazione.

Il limiti di cui ai punti 1 e 2 sono stabiliti dall'art. 1 comma 56 bis della legge 662 del 1996 come modificata dalla legge 28 maggio 1997 n. 140.

Infine, perché l'attività possa considerarsi di tipo libero professionale è necessario che sia prevista l'iscrizione a uno specifico albo professionale o a un elenco speciale (vedi elenco psicologi).

I dipendenti part time che non superano il 50% della prestazione lavorativa obbligatoria (ad esempio un ata che svolge 18 ore settimanali) possono svolgere un'altra attività lavorativa sia come dipendente (mai con una amministrazione pubblica) sia come lavoratore autonomo a condizione che tali attività non comportino un conflitto di interesse con la specifica attività di servizio del dipendente.

Infine, i dipendenti a tempo parziale con orario non superiore al 50% se iscritti ad albi professionali non possono comunque svolgere incarichi professionali per conto di pubbliche amministrazioni e non possono assumere il patrocinio legale in quelle controversie dove è coinvolta una pubblica amministrazione (comma 56 bis dell'art. 1 della legge 662 del 1996 come modificata dalla legge 28 maggio 1997 n. 140).

LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE. IL FONDO ESPERO

Nei primi mesi del 2008 (prima quindi dello scoppio della crisi finanziaria) i fondi pensione hanno **perso in media il 2,7% e hanno reso il 5% in meno rispetto ai TFR**. I responsabili degli enti di controllo dei fondi parlano di rendimenti "insoddisfacenti", cioè inferiori a quelli delle liquidazioni che, tra il 2000 ed il 2008, hanno reso il **27,7%**.

Alla luce dei crolli delle borse degli ultimi mesi, molti lavoratori che hanno gettato la propria liquidazione nei fondi pensionistici complementari sono giustamente preoccupati. I fautori dello scippo del TFR sottolineano però che i fondi di categoria (quelli cioè gestiti da azienda e sindacati concertativi) sono meno esposti ai rischi delle speculazioni.

Nella realtà nessuno può controllare DAVVERO i contenuti dei pacchetti di investimento proposti da banche e società finanziarie ed infatti il fondo Cometa, pioniere dei fondi di categoria, scopre di avere nel portafoglio oltre 3 milioni di euro in titoli Lehman Brothers (**soldi persi, dunque**).

Il fondo della scuola ha **iniziato la gestione finanziaria solo nel 2008**, in parole povere, non è stato effettuato nessun investimento dal 2004 al 2008 e parte dei soldi conferiti al fondo sono stati usati per sostenere le spese di gestione amministrativa di tutta la baracca.

Insomma, nel 2004 ci spingevano ad aderire al più presto ed invece ora ci rivelano che non è ancora stato investito un centesimo.

Intanto i sottoscrittori hanno potuto scegliere tra il "comparto garanzia" ed il "comparto obbligazionario bilanciato". Sul primo "prevedono" rendimenti minimi del 2,5% (su quali basi?), mentre sul secondo, più rischioso, garantiscono investimenti differenziati e, quindi, non solo sul mercato americano. Noi però ben ricordiamo come nel 2004, i promotori di Espero tentassero di assicurare i lavoratori, garantendo che non avrebbero investito solo in Asia ed in Sud America (i mercati allora nella bufera). Il problema è che nessuno può sapere quali saranno fra 4 anni le prossime borse in forte crisi.

L'unica certezza è il rischio a cui viene sottoposta la nostra liquidazione.

Se analizziamo i bilanci di Espero scopriamo che questo fondo di categoria non si discosta affatto da quelli bancari in molte delle pratiche che rendono alti i costi di gestione. Solo per i compensi dei membri del consiglio d'amministrazione e dei sindaci, nel 2007 sono stati spesi 66.803 Euro. Ma nel carrozzone ci sono molte altre figure che hanno diritto a rimborsi, compensi e benefici vari. Nel frattempo è stata presa in affitto e completamente restaurata una sede; anche questa spesa è stata ovviamente sostenuta con i contributi versati dai lavoratori.

Bisogna poi ricordare che i conti attuali non tengono ancora conto di quanto il fondo dovrà pagare per corrispondere le pensioni integrative quando i primi sottoscrittori raggiungeranno l'età della pensione. I conti di un fondo, infatti, vanno fatti attraverso il saldo tra le entrate (contributi ed eventuali rendimenti) e le uscite (pagamento delle pensioni integrative, spese di gestione ed eventuali perdite negli investimenti).

Insomma oggi ancora più di ieri, quando la campagna a favore di Espero venne lanciata da governi, banchieri e sindacati compiacenti, raccomandiamo a tutti i lavoratori di non mettere le proprie liquidazioni (l'unico investimento con rendimento certo) nelle mani di Espero o di qualsiasi altro fondo pensione.

Nel frattempo la CUB continuerà la sua battaglia per permettere a chi ha sottoscritto i fondi di poter recedere e tornare in regime di TFR.

Avere una pensione dignitosa dipende dalla nostra capacità di lottare per ottenerla e non dalle speculazioni finanziarie.

Indennità di disoccupazione

Tale indennità spetta:

- al lavoratore con contratto a tempo determinato alla scadenza del termine del contratto
- al lavoratore a tempo indeterminato che è stato licenziato

L'indennità di disoccupazione **NON SPETTA** a chi si dimette volontariamente.

Fanno eccezione le lavoratrici madri e coloro che si sono dimessi per giusta causa (mancato pagamento della retribuzione, modifica delle mansioni, molestie sessuali, mobbing).

DISOCCUPAZIONE ORDINARIA

I requisiti per poter usufruire della disoccupazione ordinaria sono:

- almeno una settimana di contributi versati che risalgono a due anni prima della data di cessazione dal lavoro
- almeno un anno di contribuzione nei 24 mesi precedenti la data di cessazione dal lavoro

TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

La domanda deve essere presentata alla sede INPS della propria città entro il 68° giorno dal licenziamento. Si consiglia, però, di presentarla subito poiché l'indennità decorre dall'8° giorno dal licenziamento se la domanda è stata presentata entro i primi sette giorni e dal 5° giorno successivo alla presentazione della domanda negli altri casi.

MODALITA' DI PAGAMENTO

L'indennità di disoccupazione ordinaria è corrisposta ogni mese con assegno ed è erogata per un periodo massimo di 8 mesi (12 mesi per chi ha compiuto 50 anni). L'indennità è corrisposta nella misura del 60% per i primi 6 mesi, del 50% per i successivi 2 mesi e al 40% per gli ulteriori mesi della retribuzione percepita nei tre mesi precedenti la cessazione dal lavoro. Il diritto a ricevere l'indennità decade se si è destinatari di un nuovo contratto o si diventa titolari di un trattamento pensionistico diretto (pensione di vecchiaia, di anzianità, di inabilità, di invalidità).

DISOCCUPAZIONE CON REQUISITI RIDOTTI

I requisiti ridotti, necessari per accedere a questo tipo di indennità, sono:

- avere svolto almeno 78 giornate effettive di lavoro nell'anno precedente a quello in cui si presenta la domanda di disoccupazione
- avere almeno un contributo settimanale entro la fine del biennio precedente

TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

La domanda per ottenere l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti deve essere presentata, alla sede INPS competente per residenza, tra il 1° gennaio e il 31 marzo di ogni anno.

MODALITA' DI PAGAMENTO

L'indennità è corrisposta con erogazione di un unico assegno. L'importo dell'assegno è pari al 35% per i primi 120 giorni e al 40% per i successivi giorni, fino a un massimo di 180 giorni. L'assegno viene recapitato presso il domicilio del richiedente.

CONSULENZA

1. Rivolgersi alla struttura territoriale CUB Scuola, Università, Ricerca.
2. Telefonare al numero 011.7940858 lunedì, mercoledì e venerdì dalle 9 alle 13 e dalle 14 alle 17; martedì e giovedì dalle 9 alle 13.
3. Scrivere a s.pironti@cubpiemonte.org