

## 5.18 Tipologie di contatti a tempo determinato

### Indice:

- a. Supplenze annuali e temporanee
- b. Supplenze Art. 40 comma 9, Legge n. 449 del 27/12/1997
- c. Supplenze brevi Decreto-legge n. 147 del 07/09/2007
- d. Indennità di maternità

Il trattamento economico, i diritti e i doveri del personale supplente della Scuola, la cui individuazione viene effettuata dagli Uffici Scolastici o dai Dirigenti delle Istituzioni Scolastiche tra gli aspiranti inclusi in apposita graduatoria e il cui rapporto di lavoro, si perfeziona con la stipula di appositi contratti individuali di lavoro, sono regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto scuola statale (CCNL 2006/2009)

Le tipologie di contratto gestite dalle RTS sono:

- Contratti a tempo determinato per supplenze annuali e temporanee fino al termine delle attività didattiche
- Contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 40 - comma 9 - della legge 27 dicembre 1997, n. 449
- Contratti a tempo determinato per supplenze brevi Decreto legge n. 147 del 7/9/2007, articolo 2 comma 5
- Indennità di maternità

### ***a. Supplenze annuali e temporanee***

Si tratta di contratti stipulati per la copertura di posti vacanti o disponibili per l'intero anno scolastico (scadenza 31 Agosto) o fino al termine delle attività didattiche (scadenza 30 Giugno). Sono individuati in SPT con codice qualifica

- KS supplente annuale
- KT supplente temporaneo

L'istituzione scolastica all'atto dell'assunzione in servizio predispone in duplice copia il contratto di assunzione tramite le funzioni del Sistema Informativo (SIDI) e lo trasmette a RTS e a STP secondo le modalità stabilite dalla Circ. Interministeriale MIUR-MEF n. 771 del 04/08/2008

### ***b. Supplenze Art. 40 comma 9, Legge n. 449 del 27/12/1997***

Nell'eventualità in cui i dirigenti scolastici non siano in grado di provvedere all'individuazione del personale docente, educativo ed ATA destinatario di supplenza annuale o fino al termine delle attività didattiche, potranno ricorrere all'istituto previsto dall'art. 40 - comma 9 - della L. 449/97.

Nel caso in cui il destinatario del contratto stipulato ex art. 40, comma 9, della L. 449/97 risulti essere anche l'avente diritto alla stipula del contratto di supplenza annuale, o fino al termine delle attività didattiche, la scuola dovrà inserire al SIDI la cessazione del primo contratto e produrne un altro, con scadenza 30 Giugno o 31 Agosto, con la medesima procedura.

Questa tipologia di contratto prevede l'acquisizione della dichiarazione di prestato servizio prima di procedere al pagamento delle competenze.

Detta dichiarazione non viene predisposta nei confronti del personale già destinatario, nel precedente anno scolastico di contratto di lavoro a tempo determinato annuale o fino al termine delle attività didattiche.

L'interessato autorizza, in sede di stipula del contratto, il recupero di eventuali somme percepite indebitamente mediante compensazione con le somme spettanti a qualsiasi titolo.

In caso di incapacienza la RTS procederà all'accertamento del credito erariale e ne chiederà la rifusione. Sono individuati in SPT con codice qualifica

- KT supplente temporaneo

***c. Supplenze brevi Decreto-legge n. 147 del 07/09/2007***

Il decreto legge n. 147 del 07/09/2007 stabilisce all'articolo 2 comma 5 che, a decorrere dall'anno scolastico 2007/2008, il Ministero dell'Economia e delle Finanze effettuerà i pagamenti delle retribuzioni ed indennità spettanti al:

- a) personale supplente nominato in sostituzione del personale in congedo di maternità (astensione obbligatoria ai sensi dell'articolo 2, lettere a) e b) del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151);
- b) personale supplente che, entro la durata della nomina, è collocato in astensione obbligatoria, ivi compresi i periodi d'interdizione dal lavoro per gravi complicanze della gravidanza;
- c) personale supplente che, entro il periodo di astensione obbligatoria, ivi compresi i periodi d'interdizione dal lavoro per gravi complicanze della gravidanza, è nominato in sostituzione d'altro personale;
- d) personale collocato in astensione obbligatoria, ivi compresi i periodi d'interdizione dal lavoro per gravi complicanze della gravidanza, con trattamento d'indennità ai sensi dell'articolo 24 del decreto legislativo n. 151/01.

Pertanto, a decorrere dal primo settembre 2007, le competenze spettanti al personale in questione non devono essere imputate a carico del bilancio dell'istituzione scolastica. I contratti, sottoscritti tra i dirigenti scolastici e i supplenti interessati, dovranno essere conservati agli atti della scuola per tutte le esigenze di legge, ivi incluso il riscontro di regolarità amministrativa e contabile. La trasmissione al MEF ai fini del pagamento, subordinata all'operazione di convalida da parte del dirigente scolastico, è a carico del SIDI che, con periodicità quindicinale, invierà al Sistema Informativo SPT i contratti convalidati dai dirigenti scolastici. SPT restituirà, con la stessa periodicità, i contratti o comunicherà eventuali motivi che ne ostacolano l'elaborazione. Si sottolinea che le supplenze per maternità non devono essere comunicate alle Ragionerie Territoriali dello Stato; pertanto, non deve essere utilizzata la funzione SIDI "Trasmettere contratti". I contratti "acquisiti" saranno messi in pagamento da SPT solo dopo comunicazione del prestato servizio; questa avverrà mensilmente a carico del SIDI, con le stesse modalità previste per i contratti ex art. 40, fermo restando l'obbligo a carico delle segreterie scolastiche di comunicare tempestivamente alle competenti Direzioni Territoriali dell'Economia e delle Finanze (DTEF) le assenze e l'eventuale cessazione anticipata del contratto. E' inoltre a carico della scuola l'invio alla competente RTS, per il pagamento delle competenze, di una copia cartacea del contratto, nelle seguenti situazioni:

- contratto nello stato "scartato", in quanto non elaborabile da SPT
- contratto nello stato "non trattabile da SPT"
- contratto nello stato "rettifica SIDI dopo acquisizione SPT"

Anche per questi contratti lo stato di avanzamento delle trasmissioni è verificabile con l'apposita funzione SIDI

. Al personale nominato con contratto di lavoro a tempo determinato spettano gli elementi retributivi previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro quali:

1. **la retribuzione base** ovvero lo stipendio corrispondente alle posizioni iniziali delle singole qualifiche.
2. **la retribuzione professionale docenti** compete al personale docente ed educativo, per dodici mensilità. Tale retribuzione spetta anche al personale assunto in base all'art. 40 comma 9 della legge 27/12/1997 n. 449, solo nel caso in cui gli interessati siano assunti successivamente come supplenti annuali o fino al termine delle attività didattiche. **Non spetta al personale nominato su supplenza breve per maternità.**
3. **compenso individuale accessorio** compete al personale A.T.A, per dodici mensilità. Tale compenso spetta anche al personale assunto in base all'art. 40 comma 9 della legge 27/12/1997 n. 449, solo nel caso in cui gli interessati siano assunti successivamente come supplenti annuali o fino al termine delle attività didattiche. **Non spetta al personale nominato su supplenza breve per maternità.**
4. **tredecimesima mensilità e compenso sostitutivo delle ferie non godute.** Al personale supplente le RTS provvederanno al pagamento dei ratei di tredicesima mensilità maturati dal momento dell'assunzione in servizio fino alla data di cessazione. Con lo stesso criterio provvederanno a liquidare il compenso per eventuali ferie maturate e non fruito sulla scorta di provvedimenti individuali redatti dalle istituzioni scolastiche per il personale A.T.A o di tabulati per il personale docente.

#### ***d. Indennità di maternità***

Alla supplente lavoratrice madre, che incorra nella risoluzione del contratto a tempo determinato, per scadenza del termine della supplenza, durante il periodo di astensione obbligatoria per gravidanza o di interdizione, spetta l'indennità di maternità pari all'80% dello stipendio. Tale indennità spetta altresì nel caso non siano trascorsi più di 60 (sessanta) giorni tra la fine della precedente supplenza e l'inizio dell'astensione obbligatoria. L'indennità di maternità all'80% spetta anche in caso di interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicanze della gestazione, se la supplente, trovandosi momentaneamente disoccupata, presenta entro 60 giorni dalla fine della supplenza la certificazione rilasciata dall'ispettorato del lavoro (CM n. 61 del 4.3.1988). E' da tenere presente che se, durante il periodo in cui percepisce l'indennità, la dipendente è destinataria di altro contratto di supplenza, la stessa deve esprimere opzione tra contratto di supplenza e indennità di maternità. E' di fondamentale importanza che le segreterie accertino che non ci siano sovrapposizioni temporali tra il periodo di corresponsione dell'indennità ed eventuali contratti di lavoro ancora in pagamento. L'indennità di maternità è determinata direttamente dal Centro, in seguito all'elaborazione di quanto segnalato al SIDI dalla Segreteria Scolastica (o in caso di SCARTO dalle RTS), ed è così calcolata:

- Stipendio + indennità integrativa speciale + indennità di vacanza contrattuale sulla base di 13 mensilità nella misura dell'80%
- Se abbiamo un caso di indennità di maternità su contratto temporaneo o annuale inseriremo anche il compenso accessorio sulla base di 12 mensilità nella misura dell'80%
- L'importo ottenuto è da intendersi ANNUO LORDO - non gravano le ritenute assistenziali e previdenziali.