



Treviso, 20 giugno 2022

Prot. n. 134/2022

Circ. n. 94/2022

Spettabili
Scuole dell'infanzia paritarie
aderenti alla FISM di Treviso

e p.c. Ai Signori Componenti il Consiglio
Provinciale della FISM

LORO SEDI

OGGETTO: Titoli di studio ed assunzione docenti per la scuola dell'infanzia.

In vista dell'avvio del nuovo anno scolastico 2022/23, con la presente si riassumono le norme principali in vigore con riferimento all'oggetto e si allega la relativa documentazione, che, stante la complessità della materia, è opportuno venga in ogni caso condivisa col proprio Consulente del Lavoro/Centro Servizi.

NOMINA DI UN NUOVO COORDINATORE DELLE ATTIVITA' DIDATTICHE ED EDUCATIVE DI SCUOLA PARITARIA

Come riportato nel Decreto 83 Legge 10 marzo 2000 n° 62, art. 6.7, per l'esclusiva attività di **coordinamento delle attività educative didattiche** (senza insegnamento), la scuola paritaria si avvale di personale con cittadinanza italiana, o di paese membro di unione Europea, munito di esperienza e competenza didattico pedagogica adeguata. Nelle scuole dell'infanzia il coordinatore deve essere in possesso di titoli culturali o professionali di livello pari o superiore a quello previsto per il personale docente. Si allega per completezza la nota del Dott. Corà Giorgio del maggio 2018 (v. Allegato A) ed il facsimile di nomina (v. Allegato B), ricordando che tale comunicazione va fatta anche in corso d'anno nel caso di avvicendamento di un nuovo coordinatore delle attività educative e didattiche.

ASSUNZIONE DOCENTI SCUOLA DELL'INFANZIA PARITARIA

Si riporta la **circolare di Fism Veneto prot. 26S2021 del 25 novembre 2021** (v. Allegato C):

«I titoli di studio validi per poter accedere all'insegnamento nella scuola dell'infanzia, posto comune o di sostegno, e per poter essere assunti nelle scuole dell'infanzia paritarie a tempo indeterminato:

1. **Diploma di Laurea a ciclo unico in Scienze della Formazione Primaria** (nuovo ordinamento- quinquennale – prima immatricolazione 2011-2012- ha sostituito il Diploma di Laurea quadriennale)
2. **Diploma di Laurea a ciclo unico in Scienze della Formazione Primaria - Indirizzo scuola dell'Infanzia** (vecchio ordinamento – quadriennale- ultima immatricolazione 2010-2011)
3. **Diploma di Maturità Magistrale** conseguito entro l'a.s.2001/02 (Istituto magistrale)
4. **Diploma di Liceo Socio-Psico-Pedagogico e di tutti i corsi sperimentali dell'Istituto magistrale, incluso il titolo di diploma di sperimentazione ad indirizzo linguistico di cui alla Circolare Ministeriale 11 febbraio 1991, n.27, conseguito entro l'anno scolastico 2001/2002.**
5. **Diploma di Abilitazione all'insegnamento nelle scuole di grado preparatorio** (corso triennale di scuola secondaria di II grado; diploma conseguito presso Scuole magistrali legalmente riconosciute o paritarie), conseguito entro l'a.s.2001-2002.

6. **Diploma di maturità professionale Assistente di comunità infantili**, rilasciato da istituti scolastici legalmente riconosciuti o paritari a conclusione di corso sperimentale **progetto “Egeria”** (sperimentazione avviata dal 1988/89 come quinquennio innestato su scuole magistrali triennali; il titolo di studio è comprensivo dell’Abilitazione all’insegnamento nelle scuole di grado preparatorio), conseguito entro l’a.s.2001/02.

È noto che oramai da diversi anni e ancor più allo stato attuale le scuole dell’infanzia paritarie del Veneto non riescono a reperire personale fornito di titolo valido per i seguenti motivi:

- Molti docenti sono passati alla scuola statale;
- Il numero di laureati non è sufficiente a coprire i posti vacanti ordinari e di sostegno e/o le supplenze.

Per far fronte a tale emergenza oramai da anni è stato concesso di poter assumere a **tempo determinato** personale privo dei titoli di cui sopra ma con **titoli affini** IN DEROGA a quanto previsto dalla Legge 62/2000 (Parità scolastica) (v. **ALL1-USRV-Nota-19867-02nov2016**).

Analogamente l’**art. 2 ter 3 del Decreto-Legge 8 aprile 2020 convertito con modificazioni dalla Legge 6 giugno 2020 n.41** ha previsto che *“Per garantire il regolare svolgimento delle attività nonché l'erogazione del servizio educativo nelle scuole dell'infanzia paritarie comunali qualora si verifichi l'impossibilità di reperire, per i relativi incarichi in sostituzione, personale docente con il prescritto titolo di abilitazione, è consentito, in via straordinaria, per l'anno scolastico 2020/2021, prevedere incarichi temporanei attingendo anche alle graduatorie comunali degli educatori dei servizi educativi per l'infanzia in possesso di titolo idoneo, ai sensi di quanto previsto dal decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65. Il servizio prestato a seguito dei suddetti incarichi temporanei non è valido per gli aggiornamenti delle graduatorie di istituto delle scuole statali”* (v. **ALL2-DL-22-08apr2020-convertito-Legge-41-6giu2020**).

Infine l’**art.3 comma 5 dell’Ordinanza Ministero dell’Istruzione n.60 del 10 luglio 2020** ha permesso che nelle Graduatorie Provinciali di Supplenza (GPS)- 2^fascia – relative ai posti comuni o di sostegno per la scuola dell’infanzia possano essere inseriti anche *“studenti che, nell’anno accademico 2019/2020, risultano iscritti al terzo, quarto o al quinto anno del corso di laurea in Scienze della Formazione primaria, avendo assolto, rispettivamente, almeno 150, 200 e 250 CFU entro il termine di presentazione dell’istanza.”* (v.**ALL3-MI-Ordinanza-60-10lug2020**).

Si ribadisce che per “titoli affini” si intendono i titoli di area psico-pedagogica validi per accedere ai servizi educativi 0-3 anni e che gli iscritti a Scienze della Formazione Primaria sono comunque assunti IN DEROGA in quanto non sono in possesso di titolo valido che viene conseguito solo con l’esame di laurea.»

Si evidenzia in particolare, con riferimento al punto 4 della predetta circolare, che anche il **diploma magistrale sperimentale ad indirizzo linguistico** conseguito presso un istituto magistrale è equiparato al diploma magistrale ai fini dell’**abilitazione all’insegnamento** nella **scuola dell’infanzia** e primaria, secondo quanto statuito il **Consiglio di Stato con sentenza n. 7058 del 17 ottobre 2019**.

ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO DI DOCENTI NON ABILITATI CON TITOLO AFFINE
--

Con riferimento al tema “**titoli affini**”, si riporta la Nota Fism Treviso prot. 158/2016, circ. 82/2016, del 14.11.2016 a firma del Dott. Francesco Trivellato, nella quale è descritto l’iter da seguire in caso di **assunzione a tempo determinato di personale privo di titoli abilitanti**, raccomandando di attenersi alla procedura ivi indicata (v. Allegato D):

«A seguito delle numerose richieste di “assunzioni in deroga” giunte all’Ufficio Scolastico Regionale del Veneto, la Dirigente del Servizio per l’Istruzione non statale dell’USR del Veneto stesso dott.ssa Celada Augusta ha pubblicato la nota DRVE (RU) prot. 19867 del 2-11-2016, che Vi trasmettiamo in allegato (per i titoli di accesso per l’insegnamento nelle scuole dell’infanzia paritarie vedi nota FISM Treviso prot. 141/2012 e l’allegata nota prot. n. MiurAOODVRE Reg. Ufficiale 13807/D20d del 2 ottobre 2012 del dott. Gian Antonio Lucca).

Come indicato nella suddetta nota dell'Ufficio Scolastico Regionale del Veneto del 2-11-2016, si sottolinea che l'assunzione di personale docente privo di abilitazione potrà avvenire – *a tempo determinato* - in caso di dimostrata impossibilità a reperire personale abilitato. Si consiglia – in simili circostanze – di procedere come segue:

- **formare un fascicolo dentro il quale conservare (tale fascicolo dovrà restare agli atti della Scuola):**

1. i curricula dei candidati esaminati e privi di titoli abilitanti;
2. richiesta dei candidati abilitati inoltrata al Centro per l'Impiego competente per territorio (+ eventuale risposta del CPI);

3. ricerca di candidati abilitati presso le Liste della Scuola Statale presso l'Ufficio Scolastico Territoriale.

Se dopo avere esperito la procedura di cui sopra, la Scuola non dovesse individuare alcun candidato provvisto di abilitazione allora potrà comunque procedere all'assunzione a tempo determinato con comunicazione da inviarsi (**mediante PEC drive@postacert.istruzione.it , fax o raccomandata a.r.) all'Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto – Direzione Generale - Servizio per l'Istruzione non statale – Riva de Biasio – S. Croce 1299 – 30135 Venezia** - informandolo che la Scuola – dopo avere esperito invano la ricerca di personale provvisto di abilitazione – ha assunto a tempo determinato la sig.ra _____ con la qualifica di Docente della Scuola dell'Infanzia.»

Stante le numerose richieste di chiarimento da parte delle scuole con riferimento al tema dell'assunzione di personale a tempo determinato privo di titoli abilitanti, si ricorda che **l'art. 19 del D. Lgs. n. 81/2015 in materia di "Apposizione del termine e durata massima"**, come modificato dal c.d. Decreto Dignità (D. L. n. 87/2018 coordinato con la relativa Legge di conversione n. 96/2018), stabilisce che:

«1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria;

b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51.

1.1. Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 del presente articolo, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verifichino specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51, ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022.

1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato;

in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.»

Come chiarito dalla relativa **Circolare applicativa del Ministero del Lavoro n° 17 del 31/10/2018** al **punto 1.2 “Rinvio alla contrattazione collettiva”** (v. Allegato E):

«L’articolo 19, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015 non è stato modificato dal decreto legge n. 87, nella parte in cui rimette anche per il futuro alla contrattazione collettiva la facoltà di derogare alla durata massima del contratto a termine. Pertanto i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (secondo la definizione degli stessi contenuta all’articolo 51 del d.lgs. n. 81/2015) potranno continuare a prevedere una durata diversa, anche superiore, rispetto al nuovo limite massimo dei 24 mesi.

Con l’occasione è utile precisare che le previsioni contenute nei contratti collettivi stipulati prima del 14 luglio 2018, che - facendo riferimento al previgente quadro normativo - abbiano previsto una durata massima dei contratti a termine pari o superiore ai 36 mesi, mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza dell’accordo collettivo. Il decreto-legge n. 87, nell’introdurre le condizioni innanzi richiamate, non ha invece attribuito alla contrattazione collettiva alcuna facoltà di intervenire sul nuovo regime delle condizioni.»

Al riguardo, si allega la **nota** con la quale, alla data 30/08/2018, l’allora presidente Fism Lombardia Giampiero Redaelli (ora Presidente Fism Naz.le) sintetizzava le **“novità introdotte dalla Legge 96/2018”** in materia di contratti a tempo determinato (v. Allegato F) come segue:

«Per le scuole dell’infanzia paritarie che applicano il contratto FISM: la norma prevede che siano fatte salve le diverse previsioni contrattuali, per cui, in materia di durata massima, percentuale e diritto di precedenza, dovrebbero essere ancora valide le disposizioni previste dal citato CCNL Scuole FISM 2016-2018.

Ciò posto, si suggerisce quanto segue:

- ♦ *in caso di rinnovi o proroghe, tra il medesimo datore di lavoro e lo stesso lavoratore, restano validi gli accordi contrattuali in essere e, quindi, fino al raggiungimento dei 36 mesi massimi. Ovviamente questo ha valenza fino al prossimo 31 ottobre (nдр: 2018);*
- ♦ *5 proroghe nell’arco dei complessivi 36 mesi;*
- ♦ *con una qualche cautela ed attenta valutazione, possono essere validate le proroghe o i rinnovi fino ai 60 mesi, per motivi sostitutivi o per il conseguimento del titolo abilitante (così come previsto dal vigente CCNL Fism/OOSS);*
- ♦ *le assunzioni a tempo determinato successive al 31 ottobre p.v. o quelle effettuate oggi e relative a personale totalmente nuovo per la scuola, dovranno essere regolate secondo la legge vigente e, conseguentemente, sarà consentito il tempo determinato limitatamente a 12 mesi, a causali, con un limite di 4 proroghe/rinnovi (attenzione dopo il primo rinnovo scatta le necessità di indicare la causale);*
- ♦ *dai 12 ai 24 mesi (nдр: dai 12 ai 36 mesi ex art. 21.1 CCNL FISM 2016-2018) o dopo il primo rinnovo all’interno dei 12 mesi, va esplicitata la causale. Ad oggi, per la scuola, vale solo per i motivi sostitutivi.*
- ♦ *si consiglia, ove presenti, di citare in ogni caso le motivazioni del tempo determinato entro i 12 mesi (sostituzioni, in attesa di titolo abilitante, laboratori, altro) in attesa della evoluzione della norma.»*

Si tratta di indicazioni che dovrebbero essere tutt’ora valide alla luce dell’ultrattività prevista dall’art. 2, ultimo paragrafo (*“In caso di disdetta il presente contratto rimane in vigore fino alla stipula del nuovo”*) del **CCNL FISM 2016-2018**, il quale con riferimento al contratto di lavoro a tempo determinato stabilisce:

«21.1 Apposizione del termine.

La durata del contratto a tempo determinato non può essere superiore a trentasei mesi.

Via S. Ambrogio di Fiera, 10 – 31100 TREVISO – Tel. 0422/582767

segreteria@fismtreviso.it - info@fismtreviso.it

Oltre tale termine un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, nella stessa qualifica il livello, della durata massima di 12 mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio.

In caso di mancato rispetto della procedura di cui al precedente comma, nonché di superamento del termine dei 36 mesi, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data in cui si verifica il superamento del termine.

È ammesso, senza la procedura di cui al secondo comma, il superamento del limite dei 36 mesi, fino a 60 mesi complessivi, per i lavoratori con uno o più contratti a tempo determinato per ragioni di carattere sostitutivo di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro presso lo stesso ente.

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata al datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Il rapporto può cessare prima della scadenza del termine esclusivamente per comune volontà delle parti oppure per recesso per giusta causa (articolo 2119 codice civile).

Tuttavia le parti possono pattuire in sede di contratto individuale di lavoro un termine di preavviso.

21.2 Casistica dei contratti a tempo determinato.

È consentito il ricorso al contratto a tempo determinato per il personale docente non abilitato nei casi particolari di effettiva carenza di personale abilitato.

Considerato l'obbligo per i docenti di conseguire l'abilitazione all'insegnamento, in attesa di corsi ed esami abilitanti, il contratto a tempo determinato per i docenti non abilitati potrà essere reiterato, oltre il termine dei trentasei mesi, per ulteriori ventiquattro mesi senza il ricorso alla procedura presso la DTL (ndr: ora ITL) di cui all'articolo precedente.

Qualora in tale periodo il docente acquisisca l'abilitazione richiesta, il contratto di lavoro si ritiene trasformato a tempo indeterminato.»

Tutto ciò premesso, si sottolinea la necessità di porre particolare attenzione alla sussistenza nella singola fattispecie di una delle causali previste dall'articolo 19, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015 **quale condizione** per la stipula di un contratto a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi (esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori, ovvero esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria).

Atteso come la decisione circa la proroga o il rinnovo del contratto a termine debba conseguire alle reali "causali" (motivazioni) della Scuola – che devono necessariamente essere coerenti con il quadro normativo di riferimento (si veda sopra) per non incorrere nelle previste sanzioni – si raccomanda di valutare caso per caso la concreta applicazione delle norme con il Consulente del Lavoro/Centro Servizi che assiste la scuola.

Confidando di aver fatto cosa utile, porgo i più cordiali saluti,



La Presidente
Avv. Simonetta Rubinato

Allegati:

- Allegato A - nota del Dott. Corà Giorgio di maggio 2018
- Allegato B - fac-simile di nomina nuova coordinatrice
- Allegato C – Nota Fism Veneto
- ALL1 - USRV-Nota-19867-02nov2016
- ALL2 - DL-22-08apr2020-convertito-Legge-41-6giu2020
- ALL3 - MI-Ordinanza-60-10lug2020
- Allegato D - Nota Fism Treviso prot. 158/2016, circ. 82/2016, del 14/11/2016
- Allegato E - Circolare applicativa del Ministero del Lavoro n° 17 del 31/10/2018
- Allegato F – Nota Fism Lombardia del 30/08/2018.