

## **STIPENDIO, FASCE STIPENDIALI, CEDOLINO, TFR E CU**

VEDI FILE “TABELLE STIPENDI PERSONALE SCUOLA”

NOVITA' SUL CEDOLINO DI MARZO 2022. RAGIONERIA TERRITORIALE DELLO STATO DI MILANO / MONZA BRIANZA. E' stata pubblicata sul portale NOIIPA alla pagina web <https://noipa.mef.gov.it/cl/web/guest/-/news-importanti-novita-sul-cedolino-di-marzo-2022> la comunicazione con la quale sono state fornite indicazioni circa le novità introdotte dalla L. n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in materia fiscale e previdenziale. Tutte le variazioni indicate ai punti:

1. Revisione dell'IRPEF
2. Rimodulazione delle detrazioni
3. Rimodulazione del trattamento integrativo ed abolizione dell'ulteriore detrazione

Verranno applicate da NoiPA automaticamente senza necessità di richiesta alcuna del Dipendente alla RTS. In relazione al nuovo Assegno Unico Universale, si rimanda all'Informativa 211/2022 e si fa presente che per i figli di età inferiore a 21 anni, l'AUU ha assorbito le detrazioni fiscali che quindi, a partire da marzo 2022, non verranno più calcolate sul trattamento stipendiale, ma erogate dall'INPS. In merito alle detrazioni per i figli di età superiore a 21 anni si fa presente che:

- le detrazioni fiscali saranno automaticamente riconosciute dal 1° marzo solo per i figli con 21 anni compiuti entro il 31 marzo 2022, se già presenti in banca dati NoiPA; gli amministrati non dovranno presentare alcuna domanda;
- gli amministrati con figli fiscalmente a carico che compiranno 21 anni dopo il 31 marzo 2022, dovranno presentare, a partire dal 4 marzo 2022, una nuova domanda di detrazioni esclusivamente sul portale NoiPA al link <https://noipa.mef.gov.it/group/mypa/detrazioni-familiari-a-carico> ove sarà possibile utilizzare il self-service di NoiPA “Gestione detrazioni familiari a carico”; la richiesta sarà applicata sul cedolino dal mese successivo.

La domanda di detrazioni sostituisce a partire dal mese di decorrenza scelta, i dati dei familiari a carico presenti nella banca dati di NoiPA; pertanto, dalla decorrenza prescelta dovranno essere comunicati nuovamente i dati e le percentuali dei familiari a carico. Per chiarimenti è possibile contattare l'URP di questa RTS all'indirizzo mail [rgs.rps.mi.urp@mef.gov.it](mailto:rgs.rps.mi.urp@mef.gov.it) con le consuete modalità già previste dalle Informative 195/2020 e 201/2021.

STIPENDIO ATA, 6 FASCE IN BASE ALL'ANZIANITÀ DI SERVIZIO: 0-8, 9-14, 15-28, 21-27, 28-34, DA 35. Vediamo come si calcolano gli anni per il passaggio del personale ATA da una fascia stipendiale alla successiva. L'ARAN sottolinea che le posizioni stipendiali rappresentano un primo riconoscimento del valore aggiunto dato dall'esperienza maturata del personale scolastico. Si è ritenuto necessario confermare un sistema più snello, seppure meno selettivo, di valorizzazione dell'esperienza maturata. Pertanto, i CCNL hanno previsto un avanzamento per fasce stipendiali (complessivamente 6) che maturano in base dell'anzianità di servizio. A tal riguardo, l'art. 79 del CCNL 2007 dispone che: “Al personale scolastico è attribuito un trattamento economico differenziato per posizioni stipendiali. Il passaggio tra una posizione stipendiale e l'altra potrà essere acquisito al termine dei periodi previsti dall'allegata Tabella 2, sulla base dell'accertato utile

assolvimento di tutti gli obblighi inerenti alla funzione. Il servizio si intende reso utilmente qualora il dipendente, nel periodo di maturazione della posizione stipendiale, non sia incorso in sanzioni disciplinari definitive implicanti la sospensione dal servizio; in caso contrario il passaggio alla posizione stipendiale superiore potrà essere ritardato, per mancata maturazione dei requisiti richiesti, nelle fattispecie e per i periodi seguenti:

- due anni di ritardo in caso di sospensione dal servizio per una durata superiore ad un mese per il personale docente e in caso di sospensione del lavoro di durata superiore a cinque giorni per il personale ATA;
- un anno di ritardo in caso di sanzione disciplinare di sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un mese per il personale docente e fino a cinque giorni per il personale ATA.

L'esempio proposto dall'Aran: il passaggio dalla prima fascia stipendiale (0-8) alla successiva (9-14) si compie con la maturazione, da parte del personale ATA, di un'anzianità di 8 anni, 11 mesi e 29 giorni. La stessa tabella B1 allegata al CCNL 2018, nel definire la nuova retribuzione tabellare annua del personale, individua le 6 fasce nel modo seguente: 0-8, 9-14, 15-28, 21-27, 28-34, da 35, evidenziando, senza ombra di dubbio, che gli estremi, ad es. 0-8, sono ricompresi entro la 1° fascia, atteso che la fascia successiva si riferisce al personale la cui anzianità è ricompresa tra l'inizio del 9° anno ed il termine del 14° anno, e così di seguito.

CEDOLINO DOCENTI E FASCE STIPENDIALI. Nel cedolino dello stipendio, i docenti possono visualizzare, nella prima pagina alla voce "Posizione giuridico-economica", la fascia stipendiale nel quale si trovano e la data di scadenza che indica il momento in cui avverrà lo scatto di anzianità che consente di accedere alla classe/fascia economica successiva e di conseguenza ricevere uno stipendio più alto. Dove c'è scritto "Posizione giuridico-economica" si trova in centro la "Classe/Fascia" e a destra la "Scadenza". Nel cedolino viene riportato il numero di fascia per "difetto". Per "scadenza" s'intende la data in cui si presuppone possa avvenire lo scatto di anzianità per accedere alla classe/fascia successiva.

RETRIBUZIONE DOCENTI: FASCE STIPENDIALI IN BASE AGLI ANNI DI SERVIZIO.

Per i docenti assunti prima del 01/09/2011 le classi/fasce stipendiali sono:

da 0 a 3 anni  
da 3 a 9 anni  
da 9 a 15 anni  
da 15 a 21 anni  
da 21 a 28 anni  
da 28 a 35 anni  
da 35 anni a fine servizio

Per tutti i docenti assunti dopo il 01/09/2011 le classi/fasce stipendiali sono:

da 0 a 9 anni  
da 9 a 15 anni  
da 15 a 21 anni  
da 21 a 28 anni  
da 28 a 35 anni  
da 35 anni a fine servizio

DISTINZIONE TRA GLI ASSUNTI PRIMA E DOPO IL 01/09/2011. Il CCNL 2011, ai sensi dell'art. 9 c. 17 del D. L. 13 maggio 2011 n. 70 convertito nella L. n. 106 del 12 luglio 2011, ha rimodulato le posizioni stipendiali per coloro che ottenevano il ruolo a partire dal 1° settembre 2011.

ESEMPI.

Docente assunto nel 2007 con 13/14 anni di anzianità: rientra nella classe/fascia stipendiale: 9 anni, con alle spalle due scatti di anzianità.

Docente di ruolo che insegna da 7 anni: la classe/fascia non è nemmeno riportata nel cedolino; è riportata solo la scadenza per il primo scatto stipendiale.

Docente di ruolo dal 1997 e quindi da 23 anni, supponiamo dal 1997: fascia da 21 a 28 anni con alle spalle 4 scatti di anzianità.

LO SCATTO 2013 È STATO "CONGELATO". La L. n. 122/2010 ha previsto che gli anni 2010, 2011, 2012, 2013 non debbano essere considerati validi ai fini della progressione economica. Successivamente, però, il DPR n. 3/2011 ha riabilitato l'anno 2010 ai fini della progressione economica; l'accordo tra O.O.S.S. e ARAN del 13 marzo 2013 ha previsto, grazie all'economie accertate, il recupero dell'anno 2011; il DPR n. 22/2013 ha prorogato il blocco della progressione economia anche per l'anno 2013. L'accordo del 07/08/2014 ha permesso di recuperare l'anzianità maturata, ai fini economici, nell'anno 2012. In definitiva, non è attualmente riconosciuto, ai fini della progressione economica, solo l'anno 2013.

RETRIBUZIONE E TRATTAMENTO INTEGRATIVO 2020. Il 1° luglio 2020 sono diventate operative le norme del D. L. 5 febbraio 2020, n. 3 convertito in legge dall'art. 1 c. 1 della L. 2 aprile 2020 n. 21 che hanno introdotto misure urgenti per la riduzione della pressione fiscale sul lavoro dipendente (riduzione del cuneo fiscale). Il D. L. 3/2020, in attuazione della legge di bilancio per il 2020 (art. 1 c. 7 della L. 27 dicembre 2019, n. 160) interviene per rideterminare l'importo ed estendere la platea dei percettori dell'attuale "bonus Irpef". Le norme introducono a partire da luglio 2020, una somma a titolo di trattamento integrativo, che non concorre alla formazione del reddito, per i percettori di redditi di lavoro dipendente fino a 28 mila euro l'anno per il periodo luglio – dicembre 2020, in vista di una revisione strutturale del sistema delle detrazioni fiscali e una ulteriore detrazione per i percettori di redditi di lavoro dipendente sopra i 28 mila euro e fino a 40 mila l'anno. A tutti coloro che percepiscono redditi fino a 28 mila euro all'anno è riconosciuta una somma pari a 600 euro per il periodo luglio – dicembre 2020 e di 1.200 euro a decorrere dal 2021 che non concorre alla formazione del reddito. Contestualmente sono abrogate le norme sul cosiddetto "bonus 80 euro".

#### Periodo luglio – dicembre 2020

<b>Reddito annuo</b>	<b>Trattamento integrativo luglio-dicembre 2020</b>
<i>Tra 8.175 e 24.600 euro lordi annui</i>	<b>Assegnazione del trattamento integrativo di 600 euro.</b> <b>Cancellazione del "bonus 80 euro"</b> che sarebbe stato pari a 480 euro. L' <b>incremento</b> è pari a 120 euro (20 euro al mese).
<i>Tra 24.601 e 26.600 euro lordi annui</i>	<b>Assegnazione del trattamento integrativo di 600 euro.</b> <b>Cancellazione quota parte</b> del "bonus 80 euro" che era pari a $480 * (26.600 - \text{reddito complessivo})$ . 2.000 <b>Esempio</b>

	chi guadagna 26.000 euro all'anno, in base alla <b>normativa precedente</b> avrebbe ricevuto un bonus, rapportato al periodo luglio-dicembre, pari a <b>144 euro</b> (24 euro al mese). <b>Con la riduzione del cuneo fiscale ne riceverà 600</b> con un incremento di 456 euro (+76 euro al mese).
<i>Tra 26.601 euro e 28.000 euro lordi annui</i>	<b>Trattamento integrativo di 600 euro</b> (100 euro al mese). <b>Non beneficiavano</b> del cosiddetto "bonus 80 euro".

L'importo del trattamento integrativo spettante è determinato in funzione del numero dei giorni di lavoro nel secondo semestre del 2020.

I sostituti d'imposta:

- riconoscono in via automatica il trattamento integrativo;
- compensano il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo, mediante l'istituto della compensazione nell'ambito del modello di pagamento F24;
- provvedono al recupero dell'importo, nel caso in cui sede di conguaglio si verifici che il trattamento integrativo non spetti. Il recupero è effettuato in 8 rate di pari ammontare qualora lo stesso ecceda 60 euro.

A decorrere dal 2021

<b>Reddito annuo</b>	<b>Trattamento integrativo 2021</b>
<i>Tra 8.175 e 24.600 euro lordi annui</i>	<b>Assegnazione del trattamento integrativo di 1.200 euro.</b> <b>Cancellazione del "bonus 80 euro"</b> che sarebbe stato pari a 960 euro. L'incremento è pari a 240 euro (20 euro al mese).
<i>Tra 24.601 e 26.600 euro lordi annui</i>	<b>Assegnazione del trattamento integrativo di 1.200 euro.</b> <b>Cancellazione quota parte</b> del "bonus 80 euro" che era pari a <u>960*(26.600 – reddito complessivo)</u> . 2.000 <b>Esempio</b> chi guadagna 26.000 euro all'anno, in base alla <b>normativa precedente</b> avrebbe ricevuto un bonus, rapportato al periodo luglio-dicembre, pari a <b>288 euro</b> (24 euro al mese). Con la <b>riduzione del cuneo fiscale ne riceverà 1.200</b> con un incremento di 912 euro (+76 euro al mese).
<i>Tra 26.601 euro e 28.000 euro lordi annui</i>	<b>Trattamento integrativo di 1.200 euro</b> (100 euro al mese). <b>Non beneficiavano</b> del cosiddetto "bonus 80 euro".

L'importo del trattamento integrativo spettante è determinato in funzione del numero dei giorni di lavoro nel 2021. I sostituti d'imposta:

- riconoscono in via automatica il trattamento integrativo;
- compensano il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo, mediante l'istituto della compensazione nell'ambito del modello di pagamento F24;
- provvedono al recupero dell'importo, nel caso in cui sede di conguaglio si verifici che il trattamento integrativo non spetti. Il recupero è effettuato in 8 rate di pari ammontare qualora lo stesso ecceda 60 euro.

**NORME A TUTELA DEI LAVORATORI CHE FRUISCONO DI MISURE DI SOSTEGNO DEL LAVORO CONNESSE ALL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA.**

L'art. 128 del Decreto Rilancio (Decreto Legge 34/20) prevede che nel caso in cui l'imposta lorda calcolata sui redditi dei lavoratori dipendenti sia di importo inferiore alle detrazioni spettanti per lavoro dipendente per effetto delle misure a sostegno del lavoro, spettano comunque sia il bonus "80 euro", fino a giugno 2020, sia il trattamento integrativo, a partire dal mese di luglio 2020. Per il settore pubblico tale disposizione riguarda i congedi per emergenza COVID-19 che hanno comportato una riduzione della retribuzione (è il caso del congedo di 30 giorni con retribuzione al 50% per i genitori con figli fino a 12 anni) o solamente la conservazione del posto (astensione dal lavoro per l'intero periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, per genitori con figli minori di 16 anni).

### Ulteriore detrazione fiscale per redditi di lavoro dipendente

A tutti coloro che percepiscono redditi oltre i 28 mila e fino a 40 mila euro all'anno è riconosciuta per il periodo luglio – dicembre 2020 una ulteriore detrazione secondo le seguenti modalità.

<b>Reddito annuo</b>	<b>Ulteriore detrazione fiscale per redditi di lavoro dipendente luglio – dicembre 2020</b>
<i>Tra 28.001 e 35.000 euro lordi annui</i>	480 euro a cui si aggiunge l'importo corrispondente a $120 \times (35.000 - \text{reddito complessivo})$ . 7.000 <b>Esempio</b> chi guadagna 33.000 euro lordi annui riceverà una ulteriore detrazione pari a 514 euro (85,71 euro al mese).
<i>Tra 35.001 e 40.000 euro lordi annui</i>	480 euro $\times (40.000 - \text{reddito complessivo})$ . 5.000 <b>Esempio</b> chi guadagna 38.000 euro lordi annui riceverà una ulteriore detrazione pari a 192 euro (32 euro al mese).
<i>Oltre 40.000 euro</i>	<b>Nessuna ulteriore detrazione.</b>

La detrazione è determinata in funzione del numero dei giorni di lavoro nel secondo semestre del 2020. Nel caso in cui sede di conguaglio si verifichi che tale detrazione non spetti, i sostituti di imposta provvedono al recupero dell'importo. Il recupero è effettuato in 8 rate (invece che 4) di pari ammontare se lo stesso eccede 60 euro.

**INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE.** E' un elemento provvisorio della retribuzione in attesa del rinnovo del CCNL. La "vacanza contrattuale" corrisponde all'intervallo di tempo tra un CCNL e l'altro. L'indennità è pari al 50% del tasso di inflazione programmata. Con il blocco della contrattazione collettiva, l'indennità non è stata più adeguata dal 2010. Il costo della vita è aumentato, ma l'indennità è rimasta invariata. In proposito è intervenuta la Corte costituzionale nel 2015, riconoscendo l'illegittimità costituzionale sopravvenuta a partire dal 2015. Dal 2015 si è sbloccata la contrattazione collettiva, ma l'indennità non è stata comunque adeguata. Solo dal marzo 2019 si è provveduto ad adeguarla (con un'aliquota dello 0,42 %; da luglio 2019 l'aliquota è dello 0,70%). Nel periodo 2015 – 2018 l'indennità è rimasta congelata ai valori del 2009. Dal cedolino si può verificare che l'indennità è rimasta la stessa. Sono stati presentati alcuni ricorsi.

TREDICESIMA DOCENTI E ATA. Dicembre è il mese della tredicesima per tutto il personale docente e ATA. Il calcolo della tredicesima avviene secondo le indicazioni incluse nei CCNL. Alcune voci contrattuali di riferimento sono generalmente:

- il minimo contrattuale o paga base tabellare,
- l'indennità di contingenza,
- gli eventuali superminimi assorbibili o non, orari o mensili,
- gli scatti di anzianità,
- l'eventuale EDR (elemento distinto della retribuzione o terzo elemento).

Più tutti gli elementi presenti in maniera fissa nella parte alta del cedolino. La tredicesima spetta a docenti e personale ATA con contratto a tempo indeterminato e con contratto a tempo determinato fino al termine delle attività o annuali (al 30 giugno o 31 agosto). I supplenti temporanei ricevono invece mensilmente, nell'ambito del contratto di lavoro, i ratei spettanti della tredicesima.

Solitamente la tredicesima arriva circa a metà dicembre insieme allo stipendio mensile, in anticipo rispetto alla data canonica del 23.

**RETRIBUZIONE PROFESSIONALE DOCENTI PER I SUPPLENTI. SENTENZA.**

Vittoria in tribunale di una docente supplente per la tutela dei diritti dei lavoratori con contratti di supplenza breve e saltuaria cui l'Amministrazione non riconosce la Retribuzione Professionale Docenti aggiuntiva nello stipendio o il Compenso Individuale Accessorio per il personale ATA. Il Tribunale del Lavoro di Milano, a tutela di una docente precaria con alle spalle circa 3 anni di supplenze brevi e saltuarie, emana una delle sue prime sentenze in materia destinata a fare ulteriore giurisprudenza, con conseguente condanna dell'Amministrazione a corrispondere alla ricorrente 1.229 Euro più interessi legali e la condanna, inoltre, per il MI, al pagamento delle spese di totale soccombenza quantificate in ulteriori 1.000 Euro oltre accessori. La giurisprudenza dei Tribunali di merito e della Corte di Cassazione ha cancellato tutte le indicazioni ministeriali contrarie e in particolar modo la nota Miur del 17 dicembre 2012 che aveva stabilito in modo illegittimo che sia la retribuzione professionale docenti per i docenti che il compenso individuale accessorio per il personale ATA non competono ai supplenti brevi e saltuari, limitandoli ai contratti a tempo indeterminato e determinato purché di durata annuale o sino al termine delle attività didattiche, non essendo provate significative diversificazioni nello svolgimento dell'attività lavorativa fra assunti a tempo indeterminato e supplenti temporanei (con incarichi inferiori a quelli annuali).

**TRATTAMENTO ECONOMICO E CCNL 2016 – 2018.**

**Art. 35 Incrementi degli stipendi tabellari**

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 2 del CCNL Scuola 4/8/2011, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella A1, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi annui lordi sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dall'allegata Tabella B1.

3. A decorrere dal 1/4/2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C1.

**Art. 37 Elemento perequativo.**

E' riconosciuto al personale individuato nell'allegata Tabella D1 e nelle misure ivi indicate, un elemento perequativo mensile una tantum, in relazione ai mesi di

servizio nel periodo 1/3/2018 - 31/12/2018. La frazione di mese superiore a quindici giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a 15 giorni.

Per i lavoratori in part-time, l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa.

**Art. 38 Incrementi delle indennità fisse**

1. Le indennità di cui al presente articolo sono confermate secondo la disciplina prevista nel CCNL 29/11/2007 e sono incrementate come di seguito indicato:

- a) la retribuzione professionale docenti → tabella E1.1;
- b) la parte fissa dell'indennità di direzione dei DSGA → tabella E1.2;
- c) il compenso individuale accessorio per il personale ATA → tabella E1.3.

**Art. 39 Indennità per il DSGA che copra posti comuni a più istituzioni scolastiche**

**LA TREDICESIMA. DIFFERENZE TRA SUPPLENZE ANNUALI E SUPPLENZE BREVI, IL CALCOLO E LA MATURAZIONE DURANTE IL PERIODO DI PROVA.**

Nel mese di dicembre, il MEF accredita la tredicesima mensilità, unitamente allo stipendio del mese di dicembre, in un'unica erogazione tramite sistema del Cedolino Unico, al personale scolastico a tempo indeterminato e quello a tempo determinato (con supplenze annuali al 31 agosto o fino al 30 giugno). La disciplina generale dell'istituto è contenuta in: L. n. 364 del 31 luglio 1975; D. L. n. 892 del 9 dicembre 1977; L. n. 312 dell'11 luglio 1980. Per il settore scolastico la norma di riferimento è l'art. 80 del CCNL 2007.

Tredicesima per le supplenze brevi. La corresponsione della tredicesima per i dipendenti con contratti di supplenza breve e saltuaria invece avviene secondo altre modalità: è corrisposta mensilmente e risulta nel cedolino, già inserita nel rateo stipendiale autorizzato mese dopo mese dall'istituzione scolastica.

Il calcolo. La tredicesima è calcolata sulla base dei giorni di servizio a partire dal 1° gennaio dell'anno in corso. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno (ad esempio per il personale assunto a partire dal mese di settembre) o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore a 15 giorni. Di norma, la tredicesima corrisponde al trattamento stipendiale fondamentale (formato dallo stipendio tabellare, da eventuali posizioni economiche e da eventuali assegni "ad personam"), rimangono escluse dal calcolo eventuali indennità, detrazioni, assegni familiari, compensi accessori, bonus, ecc., presenti mensilmente nel cedolino. L'importo della 13esima può variare in diminuzione se durante l'anno si siano verificate assenze per le quali non maturi questa retribuzione. Non rilevano ai fini della tredicesima le assenze per:

- congedo parentale retribuito al 30%, ai sensi dell'art 34 c. 5 D. Lgs. 151/2001;
- congedo straordinario per assistenza a familiare disabile;
- congedo covid-19 per assistere figli minori di 14 anni;
- malattia;
- sospensioni disciplinari dal lavoro;
- aspettativa;
- ogni altro istituto che comporti la sospensione dall'attività lavorativa per il quale non sia corrisposta retribuzione.

Sono utili invece per la maturazione del rateo di tredicesima, le assenze per ferie, festività soppresse, infortunio, congedo obbligatorio di maternità o paternità, congedo matrimoniale, permessi L.104/1992 per l'assistenza a familiari disabili. Per i lavoratori in regime di part time, il calcolo è proporzionato all'orario di lavoro. Per i dipendenti a tempo indeterminato il cui contratto di lavoro cessa (ad es. per dimissioni o per collocamento in quiescenza) la tredicesima è erogata sull'ultimo cedolino disponibile.

Tredicesima e periodo di prova. La tredicesima si matura anche durante il periodo di prova del personale assunto a tempo indeterminato. Inoltre, in caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati, come prevede l'art. 45 del CCNL 2007.

Ritenute. Sull'importo lordo vengono eseguite le seguenti ritenute:

- INPS/INPDAP sull'intero importo (nel caso di tredicesima ridotta, nel caso di assenze non utili alla sua maturazione nel corso dell'anno, la base imponibile della ritenuta INPDAP rimane quella dell'importo per intero, che sarebbe stato liquidato ove non si fossero verificate le assenze);
- IRPEF, con aliquota massima per la propria fascia stipendiale.

La tredicesima concorre alla formazione del reddito complessivo.

VERIFICA MASSIVA DELLO STATO DEI PAGAMENTI DEL PERSONALE DELLA SCUOLA E INFORMATIVA N. 208 - MIUR RAGIONERIA TERRITORIALE DELLO STATO - MILANO - MONZA BRIANZA (VEDI ANCHE FILE CON MODULO). Con l'Informativa 189/2019 sono state fornite le indicazioni operative per la gestione dei contratti del personale a tempo determinato basato sulla cooperazione applicativa SIDI-NoiPA. Tra le varie indicazioni è stato previsto l'obbligo, dopo l'inserimento della variazione giuridica in SIDI, di continuare a trasmettere alla RTS "tutte le singole segnalazioni da cui derivi un indebito pagamento, mediante il nuovo modulo VERIFICA SEGNALAZIONI SIDI\_versione 168.2". Tale adempimento si rende necessario in quanto, ai fini del recupero degli indebiti pagamenti non è sufficiente l'inserimento della variazione giuridica al SIDI, ma è necessario per questa RTS verificare in NoiPA l'inserimento effettuato a SIDI dalla Scuola e provvedere, ove non eseguito automaticamente dal sistema, al recupero delle somme indebitamente corrisposte. La mancata comunicazione può comportare un indebito arricchimento a favore dell'amministrato con chiaro danno all'erario e conseguente messa in mora della sede di servizio inadempiente. Si è verificato che la comunicazione VERIFICHE SEGNALAZIONI SIDI, non solo è stata spesso disattesa, ma diverse volte non sono state neppure eseguite tutte le variazioni giuridiche a SIDI.

In aggiunta a quanto sopra, si è riscontrato che anche per il personale a tempo indeterminato sono notevolmente aumentati i casi di mancate comunicazioni da parte degli Istituti di riduzioni, di aspettative o di cessazioni che spesse volte vengono invece segnalate a questa RTS solamente dai diretti interessati.

La combinazione delle due criticità sopraindicate determina per questa RTS un notevole aggravio delle attività di recupero degli emolumenti indebitamente pagati per il quale, nell'interesse dell'erario, si rende ora necessario intervenire in modo massivo. Per tutto quanto sopra, si chiede pertanto a tutti i DS di trasmettere entro e non oltre il 30/04/2021 alla casella PEC rts-mi.rgs@pec.mef.gov.it di questa RTS l'allegato modulo VERIFICA MASSIVA DEI PAGAMENTI 2021\_ver\_01, firmato digitalmente ai sensi del CAD, avendo cura di indicare nell'oggetto mail, come di



consueto, l'oggetto generato automaticamente dal modulo stesso. A tale riguardo, nel caso in cui durante la verifica massiva in argomento si verificassero posizioni economiche in pagamento non coerenti con il relativo stato giuridico, codesti Istituti dovranno immediatamente trasmettere a questa RTS il citato modulo VERIFICA SEGNALAZIONI SIDI\_versione 168.2 oppure le altre comunicazioni di riduzione o cessazione già in uso, previa regolarizzazione dello stato giuridico su SIDI.

Infine si fa presente che in caso di chiarimenti è possibile contattare:

- per questioni amministrative:

Il Coordinatore dell'Area Stipendi MIUR: Sig. DI STASO Antonio – e-mail antonio.distaso@mef.gov.it

- per questioni tecnico-procedurali:

Il Responsabile del Procedimento: Dott. CIRCELLA Agostino – e-mail agostino.circella@mef.gov.it

CERTIFICAZIONE UNICA 2022. La certificazione unica CU è un documento attestante i redditi di lavoro dipendente e assimilati, i redditi di lavoro autonomo, provvigioni e redditi diversi, nonché i corrispettivi derivanti dai contratti di locazioni brevi, rilasciata dai soggetti sostituti di imposta ai percettori delle somme (c.d. percipienti). Il termine di presentazione della Certificazione all'Agenzia delle Entrate e del rilascio ai percettori è fissato per il 2022 al 16 marzo, come stabilito dal provvedimento n. 11169 del 2022 del Direttore dell'Agenzia delle Entrate. La Certificazione Unica è costituita da:

- a) Frontespizio: dati anagrafici del sostituto, dati anagrafici del contribuente;
- b) Certificazione dei redditi di lavoro dipendente e assimilati: dati fiscali (redditi, ritenute, acconti, oneri deducibili e detraibili, imposta lorda, dati dei conguagli, arretrati, TFR, ecc.), dati previdenziali e assistenziali, familiari a carico e TFR;
- c) Certificazione dei redditi di lavoro autonomo, delle provvigioni e dei redditi diversi (dati fiscali relativi ai compensi erogati e alle ritenute operate) e le somme liquidate a seguito di pignoramento presso terzi e le somme corrisposte a titolo di indennità di esproprio.
- d) Dati relativi alle locazioni brevi.

Inoltre, la Certificazione Unica 2022 si presenta in due formati differenti:

- la CU sintetica: una versione semplificata della certificazione da consegnare al percipiente (lavoratore dipendente, lavoratore autonomo, collaboratore occasionale, ecc.) a cura del datore di lavoro;
- la CU ordinaria: una versione completa da trasmettere telematicamente all'Agenzia delle Entrate entro il 16 marzo 2022.

Per i dipendenti scolastici, la Certificazione unica viene rilasciata dal MEF in formato digitale tramite il portale NoiPa, e attesta i redditi da lavoro dipendente, le ritenute operate e le detrazioni applicate dell'anno di imposta precedente. Contiene inoltre la scheda di destinazione del 5 per mille e dell'8 per mille. Per ottenerla, è necessario accedere al portale NoiPa mediante credenziali, oppure utilizzando le credenziali del Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID) o la Carta nazionale dei Servizi (CNS) e andare nella sezione "Documenti Personali". È possibile verificare anche le certificazioni degli anni precedenti: queste infatti rimangono disponibili nell'area riservata per cinque anni successivi alla pubblicazione.

Chiarimenti. Le istituzioni eseguono la compilazione delle CU, per i compensi liquidati nell'anno precedente soggetti a ritenute alla fonte, o per i quali hanno

corrisposto contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'INPS, all'INPS-Gestione Dipendenti Pubblici e premi assicurativi dovuti all'INAIL, utilizzando il software reso disponibili da Agenzia delle entrate. Per l'anno 2022, il software di compilazione è disponibile al seguente link

<https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/web/guest/certificazione-unica-2022/software-di-compilazione-certificazione-unica-2022-cittadini>

Le Istituzioni agiscono come sostituti d'imposta e dunque sono tenute ad operare le ritenute d'acconto sugli emolumenti e sui compensi corrisposti, e a versarle entro il 16 del mese successivo alla liquidazione dei compensi all'Agenzia delle Entrate. I principali compensi che le scuole liquidano sono:

- compensi accessori per prestazioni di lavoro dipendente e/o assimilato;
- compensi per prestazioni di lavoro autonomo erogati a professionisti, artisti, lavoratori autonomi occasionali.

Trasmissione telematica all'Agenzia delle Entrate. Le istituzioni, per le CU relative ai compensi liquidati dal bilancio (il Programma annuale dell'istituto), devono eseguire la trasmissione telematica all'Agenzia delle Entrate, attraverso l'utilizzo del software "Desktop Telematico", fornito dall'Agenzia delle entrate e scaricabile dal loro sito. Le istituzioni effettuano la trasmissione telematica della dichiarazione tramite i propri incaricati (DS, DSGA o assistenti amministrativi incaricati), nominati secondo le modalità descritte nella circ. n. 30/E del 25 giugno 2009 e nel relativo allegato tecnico. La procedura prevede che, a seguito della creazione, del controllo e dell'autenticazione del file informatico, in formato idoneo alla trasmissione, questo venga trasmesso tramite i portali Entratel o Fisconline. Il flusso si considera presentato nel giorno in cui è conclusa la ricezione dei dati da parte dell'Agenzia delle Entrate. La prova della presentazione del flusso è data dalla comunicazione attestante l'avvenuto ricevimento dei dati, rilasciata per via telematica. Il servizio telematico restituisce immediatamente dopo l'invio, un messaggio che conferma solo l'avvenuta ricezione del file e soltanto in seguito, fornisce all'utente una ricevuta attestante l'esito dell'elaborazione effettuata sui dati pervenuti, che, in assenza di errori, conferma l'avvenuta presentazione della comunicazione. Pertanto, soltanto quest'ultima ricevuta costituisce la prova dell'avvenuta presentazione della comunicazione. E' possibile consultare la guida rilasciata dall'Agenzia delle Entrate per la compilazione della Certificazione unica 2022 per il periodo di imposta 2021.

CU - CERTIFICAZIONE UNICA. La scadenza per produrre le CU di solito è prevista a marzo. E' compito della segreteria amministrativa. Deve essere prodotta per:

- i collaboratori esterni (ad esempio per i tutor dei Pon, per lo psicologo ecc.);
- per il personale interno se ha seguito Pon/progetti a pagamento a scuola (non retribuiti attraverso il FIS).

**CAMBIO IBAN DEL DIPENDENTE, PROCEDURA DA SEGUIRE.** Al momento della presa di servizio, il dipendente comunica l'IBAN del conto corrente bancario/postale che intende utilizzare per l'accreditamento dello stipendio, ma è sempre possibile la sua modifica successiva in costanza del rapporto di lavoro. Si consiglia di far presentare richiesta di cambio IBAN in forma scritta e firmata da parte del dipendente, per ragioni di trasparenza. Anzitutto l'operatore di segreteria, attraverso il portale SIDI, deve cliccare sulla funzione "Applicazioni MEF" e poi entrare sull'applicazione "Servizi Federazione NoiPa". Per eseguire correttamente la procedura è necessario il possesso della profilatura alla funzione "OPERATORE

COMPETENZE ACCESSORIE” e il ruolo “Operatore Spt Cedolino Unico”. Dalla schermata dell’area personale di NoiPa, accedere all’area di lavoro a cui si è profilati in relazione all’istituzione scolastica. Dopo l’accesso all’area di lavoro, dall’elenco “Strumenti di lavoro” selezionare la funzione “Gestione accessorie”. Selezionare poi la casella “Attività uffici”. È utile precisare che i primi, e gli ultimi, giorni del mese, la funzione risulta spesso inibita, causando l’impossibilità di accesso. Selezionare l’utenza “Operatore Competenze Accessorie” dal menù a tendina e confermare. Nel pannello di controllo a sinistra, selezionare “Gestione Personale” e dunque “Rubrica Amministrati”. Procedere con l’inserimento del codice fiscale del dipendente richiedente il cambio IBAN. Dopo che comparirà il nominativo nell’elenco, selezionare la lente di ingrandimento a destra per accedere alla schermata personale del dipendente. Dalla schermata del dipendente cliccare la casella “dati contabili”, dalla quale è possibile inserire l’IBAN. Si segnala di attenzione la scelta dal menù a tendina tra le varie opzioni: c/c postale, c/c bancario, libretto postale, ecc. Da ultimo, dopo l’inserimento del nuovo IBAN, cliccare sulla casella “salva” in basso.

**ISEE PRECOMPILATO ONLINE: È POSSIBILE INVIARE TELEMATICAMENTE LA DSU. MESSAGGIO E VIDEO TUTORIAL INPS.** Con il servizio online ISEE precompilato è possibile inviare telematicamente la Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU) e ottenere l’attestazione ISEE precompilata. Il servizio online agevola e semplifica la compilazione della DSU con dati precompilati grazie alla condivisione delle informazioni fornite da Agenzia delle Entrate e INPS. All’interno del servizio, nella sezione “Come fare?”, sono disponibili alcuni tutorial utili a comprendere le varie fasi del processo di acquisizione della dichiarazione precompilata.

**NIENTE ANTICIPO DEL TFR AL DIPENDENTE PUBBLICO CHE È ANCORA IN SERVIZIO.** Il TFR è un trattamento che viene riconosciuto al lavoratore dipendente al termine del servizio. La cosiddetta buonuscita riguarda sia i lavoratori del settore privato che quelli del settore pubblico, con una sostanziale differenza che si riferisce alla possibilità di richiedere un anticipo dello stesso mentre si è ancora in servizio.

Mentre il dipendente del settore privato, se in servizio presso lo stesso datore di lavoro da un certo numero di anni, può richiedere l’anticipo di una parte del TFR maturato per determinati motivi (ad esempio acquisto della prima casa per se stessi o per i figli, spese mediche onerose, ristrutturazioni dell’immobile in cui si vive, ecc.), per il dipendente pubblico questo non è mai possibile. Il dipendente pubblico, infatti, riceve la sua buonuscita solo dopo la cessazione del rapporto di lavoro e, tra l’altro, anche con una attesa più lunga rispetto al dipendente del settore privato. Quest’ultimo, infatti percepisce il TFR con l’ultima busta paga o, al limite con quella del mese successivo a quello di cessazione del servizio. Con accordo tra le parti, il datore di lavoro può decidere di rateizzare la somma in diversi mesi.

Il dipendente del pubblico impiego, invece, deve attendere almeno 15 mesi nel caso che il rapporto di lavoro si interrompa involontariamente (scadenza del contratto, licenziamento, collocamento a riposo d’ufficio) o almeno 27 mesi nel caso presenti dimissioni volontarie, anche per accedere ad una forma di pensione anticipata (con l’eccezione di quota 100 e quota 102 che richiedono un periodo di attese più lungo). L’unica possibilità di anticipo sul TFR/TFS che è consentita al dipendente pubblico è quella rispetto alla liquidazione normale della buonuscita, ma in questo caso l’anticipo, che è riconosciuto sempre dopo la cessazione del rapporto di lavoro, è

concesso tramite prestito erogato dalle banche che, in base a quanto previsto dal decreto 4/2019, può avere anche tasso agevolato se si sceglie una banca che ha aderito all'accordo quadro. Ma in costanza di rapporto di lavoro l'anticipo della buonuscita non è mai riconosciuto al pubblico dipendente.

2013 L'ANNO PERSO PER L'ANZIANITÀ DI SERVIZIO. Il blocco degli scatti stipendiali, voluto nel 2010, fu prolungato sino al 2013. Successivamente gli anni 2010, 2011, 2012, con la legge 19 marzo 2014 n. 41, furono recuperati. Stessa sorte non è toccata al 2013. Pertanto, l'anno 2013 non può essere conteggiato ai fini della progressione stipendiale, nonostante il personale scolastico abbia prestato regolarmente servizio. La Corte Costituzionale con le sentenze n. 310/2013 e n. 158/2014 rispose negativamente alla pretesa di illegittimità del blocco dei contratti del Pubblico Impiego avanzato dai ricorsi sindacali, poiché, a suo parere, "si ravvisa nel carattere eccezionale, transeunte, non arbitrario consentano allo scopo prefissato, nonché temporalmente limitato, dei sacrifici richiesti e nell'esigenza di contenimento della spesa pubblica, le condizioni per escludere l'irragionevolezza delle misure in questione".

REGISTRAZIONE SU NOI PA E STIPENDIO. Alla stipula del contratto si affianca la registrazione sul portale NoiPA, utile per conoscere i dettagli dello stipendio.

Come accedere per la prima volta a NoiPA. Il supplente, al primo incarico, per poter usufruire dei servizi self-service, visualizzare il cedolino stipendiale e rimanere aggiornato su eventuali comunicazioni, necessita dell'iscrizione al portale NoiPA. In pochi passaggi è possibile ottenere l'accesso alla propria area riservata. Per accedere occorre, per prima cosa, munirsi delle credenziali:

- codice fiscale
- password personale.

Per ottenere la password è necessario avere un indirizzo e-mail valido e registrato su NoiPA, ovvero bisogna fornire l'indirizzo di posta elettronica personale (eventualmente anche il proprio numero di cellulare) all'amministrazione di appartenenza, ossia la scuola in cui si svolge l'incarico di supplenza. Sarà dunque la segreteria a registrare l'indirizzo di posta elettronica del supplente, insieme ai dati personali. Una volta avvenuta la registrazione, si riceve una mail all'indirizzo di posta fornito: si completa il processo di conferma e attivazione dell'account cliccando nel link ricevuto da noreply.Noipa@tesoro.it. Se la procedura di registrazione non dovesse andare a buon fine, è possibile richiedere una nuova mail per il primo accesso al Rid, responsabile dell'identificazione del dipendente del proprio ufficio di servizio. Cliccando sul link della mail ricevuta, si può inserire il proprio codice fiscale per convalidare l'indirizzo di posta elettronica. In seguito, per facilitare un eventuale recupero password, viene richiesta una domanda segreta a cui è necessario fornire la relativa risposta e si digita il codice captcha presente.

Accesso abituale a NoiPA. Quando i dati sono stati confermati, il sistema NoiPA invia una nuova mail con la password provvisoria e il link per impostare quella nuova. Si inserisce la password, la quale deve rispettare le regole indicate nella finestrella sottostante, si conferma e si riceve una comunicazione per l'esito positivo dell'intera operazione. Si accede al portale NoiPA tramite il sito noipa.mef.gov.it, ogni qual volta lo si desidera. Per accedere all'area riservata, si clicca su "Entra" in alto a destra, si effettua il login inserendo il codice fiscale e la password. Si può così iniziare a usufruire dei servizi NoiPA, mentre per la sezione self-service è

necessario il codice pin, che viene inviato via mail dal sistema durante la fase di registrazione. E' possibile accedere ai servizi NoiPA anche tramite l'App ufficiale. Con questa applicazione è possibile leggere comodamente sul proprio smartphone i messaggi, visualizzare, scaricare, stampare o condividere i cedolini mensili e le Certificazioni uniche (CUD). Con il sistema delle notifiche push si rimane inoltre sempre aggiornati su notizie e pagamenti.

Contratto e cedolino. E' possibile che tra la presa di servizio del supplente e la firma concreta del contratto possono passare settimane, ma in questo lasso di tempo i docenti non possono sentirsi liberi dal vincolo con l'istituzione. Le supplenze possono essere annuali (dal 1° settembre al 31 agosto) o fino al termine delle attività didattiche (al 30/06), oppure brevi e saltuarie. Il personale con contratto a tempo determinato (supplenza al 31/08 o 30/06) riceve lo stipendio normalmente il 23 di ogni mese, con eventuali modifiche di pochi giorni nel caso in cui il 23 cada in un giorno festivo, mentre per i supplenti brevi e saltuari è prevista l'emissione speciale. Per i supplenti con contratto al 31 agosto o 30 giugno, dal 1° del mese, l'importo dello stipendio mensile. A ridosso dell'accredito dello stipendio è disponibile su NoiPA il cedolino, visualizzabile alla voce "Archivio cedolini". Il cedolino NoiPA, in formato elettronico, ha una struttura standard e prevede una prima pagina riepilogativa ed una seconda pagina contenente maggiori dettagli.

**STIPENDI DEI DOCENTI SUPPLENTI: COME FUNZIONA IL PROCEDIMENTO DI AUTORIZZAZIONE DEL PAGAMENTO.** Proponiamo un contributo che faccia chiarezza al personale docente e ATA con contratto di lavoro a tempo determinato, sulle modalità di pagamento dello stipendio, cioè la procedura riguardate l'autorizzazione delle c.d. rate stipendiali.

Alla luce dei ritardi strutturali del Ministero a far fronte al pagamento degli stipendi del personale supplente, nelle segreterie scolastiche giungono spesso richieste di chiarimenti e contestazioni varie in merito alle tempistiche di pagamento dei cedolini, liquidati in ritardo di svariati mesi rispetto alle mensilità di competenza. Situazione questa che crea non pochi disagi ai lavoratori, che spesso devono affrontare spese di trasporto per raggiungere le sedi di servizio.

Per fugare i principali dubbi, vediamo di capire come funziona la procedura amministrativa sottesa al pagamento delle rate stipendiali, che vede coinvolti, da un lato, il portale NOIPA gestito dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in cooperazione applicativa con il Ministero dell'Istruzione, e dall'altro, i dirigenti scolastici e i direttori dei servizi generali e amministrativi delle scuole di servizio.

Personale supplente breve e saltuario.

Nello specifico, la procedura di seguito illustrata riguarda il personale con supplenza breve e saltuaria con i seguenti codici di servizio:

- N01 – supplenza breve e saltuaria
- N19 – supplenza breve non a copertura di assenza
- N26 – supplenza breve e saltuaria, Art.40 c.3 C.C.N.L.
- N29 – proroga supplenza breve
- N15 – servizio per sostituzione di personale in congedo di maternità
- N18 – trattamento di indennità Art. 24 D.L.vo 151/2001.

Inserimento del contratto sul SIDI. Analizziamo il procedimento sotteso al pagamento delle rate mensili, partendo dalla prima fase.

Ad ogni instaurazione di un rapporto di lavoro, le segreterie scolastiche inseriscono sul SIDI i contratti di lavoro, comunicando a NoiPA i dati relativi. In tal modo la scuola riceve il calcolo delle competenze effettuato da MEF per ogni singola rata di pagamento da autorizzare; il sistema di contabilità generale (GePOS) verifica in contabilità generale la capienza delle competenze calcolate da NoiPA:

- se l'esito della verifica è positivo assegna il capitolo di bilancio sul quale graverà la spesa relativa al pagamento degli stipendi del lavoratore;
- se l'esito della verifica è negativo, resta sospesa l'autorizzazione delle rate di pagamento, in attesa che la verifica di capienza abbia esito positivo.

Autorizzazione del DSGA. Terminato il mese di servizio, oppure terminata la supplenza se di durata inferiore al mese, il Direttore dei servizi generali e amministrativi verifica che siano state comunicate tutte le Variazioni di Stato giuridico o gli eventi aventi effetto sulla retribuzione (assenze di varia tipologia, scioperi, congedi, ecc.) e appone la propria convalida alla competenza mensile da autorizzare. L'autorizzazione è eseguita sul SIDI selezionando la funzione: FASCICOLO PERSONALE SCUOLA -> GESTIONE GIURIDICA E RETRIBUTIVA CONTRATTI SCUOLA -> PROSPETTO D1 "AUTORIZZAZIONE AL PAGAMENTO DELLE RATE DEI RAPPORTI DI LAVORO".

Attenzione però: il DSGA può revocare la convalida precedentemente fornita, se ha notizia di una variazione del rapporto di lavoro (assenze di varia tipologia, scioperi, congedi, ecc.) non ancora acquisita o trasmessa a NoiPA.

Autorizzazione del Dirigente scolastico. Previo accesso al SIDI e seguendo il percorso FASCICOLO PERSONALE SCUOLA → GESTIONE GIURIDICA E RETRIBUTIVA CONTRATTI SCUOLA → PROSPETTO D1 "AUTORIZZAZIONE AL PAGAMENTO DELLE RATE DEI RAPPORTI DI LAVORO", il Dirigente scolastico visualizza le rate stipendiali precedentemente autorizzate dal DSGA e dunque procede alla convalida e alla trasmissione della rata a NoiPA per il pagamento.

Il pagamento della rata. Per le rate per cui sia avvenuto regolarmente il procedimento autorizzatorio sopra illustrato, NoiPA invoca il servizio di controllo di capienza verso la Ragioneria Generale dello Stato, prima di predisporre il cedolino del mese. In caso di esito positivo del controllo NoiPA predisponde il cedolino.

In caso di incapienza sul capitolo, NoiPA invia al sistema di contabilità generale (GePOS) la comunicazione della mancata autorizzazione al pagamento da parte di RGS; il pagamento delle rate dei contratti della scuola che gravano sul capitolo incapiente viene sospeso. La contabilità generale (GePOS) intraprende le azioni per il ripristino della capienza: ripristinati i fondi necessari sul capitolo, GEPOS comunica a NOIPA la capienza e NOIPA procederà coi pagamenti in sospeso.

Lo stato della rata stipendiale. Passiamo adesso alla spiegazione degli stati di avanzamento della rata stipendiale, che le scuole possono verificare dal portale SIDI e i lavoratori dal portale NOIPA.

In lavorazione: Prospetto del contratto in lavorazione dalla segreteria scolastica o in attesa di convalida Dirigente Scolastico.

Verifica disponibilità POS – in corso/in trasmissione: Il sistema di approvvigionamento (GEPOS) sta verificando la disponibilità finanziaria sul singolo POS della scuola di servizio. La rata uscirà da questo stato quando le sarà attribuito da GEPOS il capitolo su cui graverà la spesa. In questo stato la rata non è autorizzabile.

In aggiornamento: questa dicitura risulta quando vi è un prospetto inserito dalla scuola non ancora accettato da NoiPA (per ad esempio assenze del dipendente). Questo stato inibisce le funzioni di autorizzazione della rata, in quanto l'accettazione da NoiPA del prospetto potrebbe comportare un ricalcolo della rata.

Da autorizzare DSGA: capienza confermata, quindi la rata è visibile dalla scuola e in attesa di autorizzazione del DSGA.

Da autorizzare DS: Rata autorizzata da DSGA e dunque in attesa dell'autorizzazione del DS.

In carico a NoiPA per pagamento: La rata è stata acquisita da NoiPA per il pagamento e sarà liquidata alla prima data di emissione utile.

STIPENDIO DOCENTI, INDENNITÀ PER CONTINUITÀ DIDATTICA E SEDE DI LAVORO. Concluso l'incontro tra MI e sindacati per la presentazione del D.L. 36/2022 attuativo della L. 79/2022 sull'attribuzione dell'indennità aggiuntiva da riconoscere ai docenti che risiedono in Provincia diversa da quella di servizio per premiare la continuità didattica. Previsto dal MI il requisito retroattivo di 5 anni di permanenza nella stessa sede senza aver presentato domanda di mobilità, assegnazione provvisoria o cambiato sede usufruendo dell'art. 36 CCNL sia per ottenere l'indennità relativa al servizio svolto in sede differente rispetto alla propria residenza o domicilio sia per beneficiare dell'indennità specifica per chi presta servizio in zone caratterizzate da rischio di spopolamento e da valori degli indicatori di status sociale, economico e culturale e di dispersione scolastica. Il MI ha previsto nel decreto criteri che risarciscono per il lavoro svolto in sedi disagiate solo il personale che lavora in quella sede da almeno 5 anni: sono quindi esclusi i docenti neoimmessi in ruolo da 5 anni a questa parte e, soprattutto, il personale ATA.

Questa indennità non prevede un riconoscimento effettivo al personale della scuola che lavora in sede lontana dalla propria residenza e neanche a chi presta servizio nelle cosiddette "zone a rischio".

Con il provvedimento firmato, viene dato peso nella valorizzazione degli insegnanti:

- alla continuità didattica: si terrà conto del numero anni di permanenza nella medesima scuola che stia in una Provincia diversa da quella della propria abitazione;
- alla sede di lavoro: si valorizzerà il personale che insegna da più anni in istituti di territori che presentano condizioni socio-economiche più disagiate, maggiore dispersione o il rischio di spopolamento.

La presenza di entrambe le condizioni comporterà una valorizzazione economica maggiore. Le risorse, pari a 24 milioni di euro, saranno destinate, per l'80% ai docenti che non hanno ottenuto mobilità, assegnazione provvisoria o utilizzazione nonché incarichi di insegnamento a tempo determinato nell'anno scolastico di riferimento ai fini del riconoscimento del compenso accessorio in parola. Non sono sottoposti a vincoli che precludono il ricorso alla mobilità ordinaria o alle assegnazioni provvisorie e utilizzazioni. Ai fini della validità dell'anno scolastico per il riconoscimento della continuità, il servizio deve essere stato effettivamente prestato per almeno 180 giorni, dei quali almeno centoventi per le attività didattiche.