

**AGIDAE**

e

**FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola  
SNALS Conf.S.A.L., SINASCA**

**CCNL SCUOLA**

**2006/2009**

Firmato il 4/06/2007

Il giorno 4 giugno 2007, dopo la siglatura del 23 aprile 2007, in Roma, presso la sede nazionale dell'AGIDAE, in Via V. Bellini 10, tra:

l'AGIDAE - Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica - rappresentata dal Consiglio di Presidenza: P. Francesco Ciccimarra, Madre Maria Bar, Sr. Emanuela Brambilla, Sr. M. Annunciata Vai, Fr. Barnaba Amici;  
e con la partecipazione di Sr. Franca Chemel, Sr. Maria Ippolito, Sr. Donatella Zordan, Sr. Daniela Gallo, P. Pierino Moreno, Sr. Teresita Moiraghi, Sr. Anna Rizzuto, Sr. Albina Bertone, Claudio Marangio, Fr. Adriano Della Valle, sr. Franca Aiello, Sr. M. Pina Borrelli, sr, Lucia Frighetto.

e

- il Sindacato Nazionale FLC Cgil, rappresentato da: Enrico Panini, Maria Brigida, Augusto Fossati, Massimo Mari, Mara Cecchetti, Maria Grazia Orfei, Silvano Olivotto;
- la Cisl Scuola rappresentata da: Francesco Scrima, Elio Formosa;
- la UIL Scuola rappresentata da: Massimo Di Menna, Giuseppe Turi, Adriano Enea Bellardini;
- lo SNALS – Conf.S.A.L. rappresentato da: Mineo Paolo Luigi, Achille Massenti, Aurelio Costanzo, Ida Cota;
- il SINASCA rappresentato da: Paolo Marenzoni, Pierluigi Cao, Agostino Ierovante, Giovanna Roggi

è stato stipulato il seguente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che disciplina il trattamento normativo ed economico per il personale direttivo, docente, amministrativo, tecnico ed ausiliario occupato negli Istituti aderenti all'AGIDAE.

Il presente Contratto si compone di 3 parti tra loro inscindibili:

parte prima: il sistema delle relazioni sindacali (3 titoli);

parte seconda: la disciplina del rapporto di lavoro (75 articoli);

parte terza: allegati (4 accordi).

#### **NOTA A VERBALE**

1. Le parti concordano che gli articoli: 22, 23, 34, 37, 40, 42, 49, 50, 55, 56, 80 hanno decorrenza dal 1 settembre 2007, mentre gli articoli: 28, 29, 30, 31, 43, 52, 70, 71 con decorrenza dalla data della firma del presente CCNL; pertanto gli effetti

dei provvedimenti assunti anteriormente alla data del 4 giugno 2007 seguono la disciplina del precedente CCNL 2002/2005.

Per gli art. 32 e 48 la decorrenza sarà determinata dalla definizione della materia in essi contenuta.

2. art. 49 comma 8. Per raccordare la variazione inserita nel presente CCNL riguardo il periodo di maturazione delle 26 ore, per l'anno solare 2007 le stesse saranno calcolate per 8/12. Dal 1 settembre 2007 la maturazione avverrà per anno scolastico anziché per anno solare.

# CCNL AGIDAE SCUOLA 2006/2009

## PARTE PRIMA LE RELAZIONI E I DIRITTI SINDACALI

### PREMESSA

Il presente CCNL viene stipulato in coerenza con i principi e le norme contenuti negli Accordi Interconfederali, in particolare le parti:

- si danno atto, in nome proprio e per conto degli Istituti da essi rappresentati aderenti al Contratto e delle Rappresentanze dei lavoratori, che la condizione necessaria per il consolidamento delle relazioni e dei diritti sindacali concordati è la loro puntuale osservanza ai diversi livelli;
- si impegnano a rispettare e a far rispettare le norme del CCNL;
- confermano la validità del metodo del confronto che, attraverso un processo di reciproche informazioni su organizzazione del lavoro e funzionamento dei servizi, consenta intese e azioni convergenti sulle materie in questione, oggetto di informazione;
- concordano sulla opportunità di definire momenti di incontro per procedere congiuntamente ad esami e valutazioni in ordine alle problematiche del settore, alle prospettive di sviluppo, ai processi di ristrutturazione - aggiornamento.

L'AGIDAE conferma come proprio impegno prioritario la salvaguardia dell'occupazione, considerandolo correlativo al mantenimento delle strutture operative.

Le OO.SS. Scuola dichiarano la disponibilità dei lavoratori, nella salvaguardia dei diritti acquisiti, a fornire un contributo al rilancio e alla qualificazione delle strutture operative.

Le relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità degli Istituti e dei Sindacati, sono ordinate in modo coerente con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro e di favorire la crescita professionale al fine di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

Il predetto obiettivo comporta la necessità di assicurare stabili relazioni sindacali, che si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- **CONCERTAZIONE, INFORMAZIONE, BILATERALITÀ.**

Il rapporto concordato tra le parti è quello della concertazione, mirante a definire un'architettura di relazioni fatta di un confronto ove, nel rispetto dei reciproci ruoli e responsabilità, gli Istituti e le Organizzazioni Sindacali di categoria unitariamente possano affrontare la complessità degli aspetti attinenti il sistema della scuola non statale.

Tale rapporto ha come obiettivo l'innovazione e lo sviluppo qualitativo degli Istituti, attraverso anche l'istituzione di apposite strutture operative, di cui ai successivi articoli.

Le parti ribadiscono, infine, la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione delle norme di riferimento e di quanto previsto dall'allegato di cui al presente CCNL.

Le OO.SS. Scuola ribadiscono unitariamente, da parte loro, la disponibilità dei lavoratori nella salvaguardia dei diritti acquisiti a fornire un contributo al rilancio degli Istituti nella convinzione che solamente gestioni economicamente sane e competitive consentano ai lavoratori di avere le garanzie per la continuità dell'impiego, nonché la salvaguardia dei livelli occupazionali.

Il presente CCNL è stato stipulato sulla base della presente premessa che ne costituisce parte integrante.

## **A) RELAZIONI SINDACALI**

Le relazioni sindacali, nel rispetto dei ruoli e delle rispettive responsabilità delle Scuole non statali e dei Sindacati, perseguono l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi.

Operativamente, gli Istituti e le OO.SS. concordano sulla necessità di istituire:

- l'Ente Bilaterale
- l'Osservatorio
- la Commissione Paritetica Bilaterale.

### **Art. 1 - Ente Bilaterale Nazionale**

1. Nell'ottica di favorire l'evoluzione del sistema scolastico non statale religioso, le OO.SS. e l'AGIDAE firmatarie del presente CCNL hanno deciso di fare della bilateralità uno dei fattori strategici delle loro relazioni, nel rispetto delle reciproche autonomie, confermando e ribadendo il ruolo fondamentale e propulsivo della contrattazione.
2. L'Ente Bilaterale è sede di concertazione, atta a prefigurare la realizzazione di una struttura di indirizzo e coordinamento del settore della Scuola non statale religiosa.
3. Nell'ambito di tali relazioni, le parti hanno deciso di costituire un Ente Bila-

terale Nazionale della Scuola non statale religiosa per la gestione di particolari aspetti della vita degli Istituti e per la tutela dei lavoratori in essi occupati.

4. In tale contesto le parti si impegnano in una azione comune verso le Istituzioni anche al fine di promuovere una legislazione di sostegno al sistema degli Enti Bilaterali.
5. L'attività dell'Ente Bilaterale Nazionale è regolamentata da statuto e per Contratto.
6. Nell'ambito di tali relazioni, le parti firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro hanno deciso di costituire entro 6 mesi dalla firma del presente CCNL, l'Ente Bilaterale Nazionale.
7. L'Ente Bilaterale Nazionale ha i seguenti scopi:
  - a) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore;
  - b) promuovere e progettare iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale dei dipendenti, anche in collaborazione con le Istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri Organismi orientati ai medesimi scopi;
  - c) istituire e gestire l'Osservatorio Nazionale, di cui al successivo articolo, nonché coordinare l'attività degli Osservatori Regionali;
  - d) seguire lo sviluppo dei rapporti di lavoro nel settore nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
  - e) promuovere studi e ricerche relativi alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
  - f) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale e regionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale e Regionale;
  - g) promuovere forme di previdenza complementare.

## **Art. 2 - Osservatorio Nazionale**

1. Le parti convengono di costituire, nell'ambito dell'Ente Bilaterale Nazionale, l'Osservatorio Nazionale Permanente, allo scopo di individuare scelte atte alla soluzione dei problemi economici, sociali e occupazionali del settore e ad orientare l'azione dei propri rappresentanti nella consapevolezza dell'importanza dello sviluppo di relazioni di tipo partecipativo finalizzate alla prevenzione del conflitto.
2. Le iniziative di studio, ricerche ed indagini promosse congiuntamente possono essere avviate dopo intese fra le parti, valutando anche la possibilità di utilizzare i finanziamenti nazionali e comunitari disponibili.
3. Nell'ambito degli Osservatori sono costituite le seguenti Sezioni:

### **2.1 AMBIENTE, IGIENE E SICUREZZA**

1. Le parti, riconfermando il comune impegno per la massima sicurezza sul la-

voro convengono, anche alla luce dell'esperienza realizzata, di sviluppare ulteriormente l'attività della presente Sezione dell'Osservatorio Nazionale e Regionale.

2. A tal fine, la Sezione Ambiente e Sicurezza persegue i seguenti obiettivi:
  - migliorare ed intensificare l'azione di orientamento degli Istituti, delle Commissioni Ambiente/R.L.S., delle RSA e dei lavoratori verso criteri di gestione delle problematiche ambientali e della sicurezza sul lavoro improntati alla partecipazione;
  - predisporre linee guida e moduli formativi adeguati alle peculiarità settoriali valutando anche l'esigenza di collegamento con l'Organismo Bilaterale Interconfederale;
  - confrontare i reciproci orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sull'ambiente e la sicurezza;
  - attuare azioni di prevenzione del mobbing anche attraverso momenti di monitoraggio e di analisi.

## **2.2 FORMAZIONE**

1. La Sezione Formazione si pone i seguenti obiettivi:

- valorizzazione professionale delle risorse umane;
- aggiornamento professionale dei lavoratori anche attraverso il FOND.E.R.;
- monitoraggio e incentivazione delle iniziative formative;
- realizzazione di sinergie con l'Organismo Bilaterale Nazionale e con gli Organismi Bilaterali Regionali.

## **2.3 FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE**

Ha lo scopo di promuovere a livello centrale e locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale degli operatori e degli utenti, anche in collaborazione con le Istituzioni dell'Unione Europea, con le Regioni, con le Province e gli altri Enti competenti pubblici e privati.

## **2.4 SEZIONE MERCATO DEL LAVORO**

1. Si propone in particolare di monitorare, al fine di valutarne il grado e le modalità di applicazione, il ricorso ai contratti a termine, ai contratti di fornitura di lavoro temporaneo, all'apprendistato, ai contratti di inserimento lavorativo, ai contratti a tempo parziale.

## **2.5 NORMA TRANSITORIA**

1. Le parti convengono di demandare le materie e le competenze proprie dell'Ente Bilaterale, fino alla costituzione dello stesso, alla Commissione Paritetica Bilaterale Nazionale di cui al successivo articolo 3 A.

### **Art. 3 - Commissione Paritetica Nazionale e Regionale**

#### **A. NAZIONALE**

1. La Commissione Paritetica costituisce, a tutti i livelli, l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse e l'aggiornamento del Contratto in materia di classificazione del personale, contrattazione decentrata, composizione delle controversie.
2. Tale Commissione è costituita dalle parti firmatarie del presente CCNL per:
  - esaminare l'andamento dell'occupazione nel settore Scuola non statale religiosa, con particolare riferimento a quella giovanile, anche in rapporto all'utilizzo dei Contratti di Formazione - Lavoro;
  - esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali;
  - individuare, se necessarie, figure professionali non previste dall'attuale classificazione;
  - porre in discussione qualsiasi altro argomento congiuntamente accettato;
  - concordare eventuali modifiche delle norme del CCNL qualora intervenissero modifiche strutturali della Scuola e/o degli esami disposte dalle autorità scolastiche e dalla legislazione del lavoro.
3. La Segreteria della Commissione Paritetica ha sede presso l'AGIDAE o presso altra sede accettata dalle parti.
4. L'AGIDAE provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.
5. La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata dall'Associazione AGIDAE o dalle Organizzazioni Sindacali facenti capo alle predette Associazioni nazionali firmatarie del presente CCNL.
6. La data della convocazione sarà fissata, d'accordo fra le parti, entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.
7. La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia dell'argomento.
8. Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi.
9. In pendenza di procedure presso la Commissione, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcun'altra iniziativa sindacale né legale.

#### **B. REGIONALE**

1. La Commissione Paritetica Regionale costituisce l'organo preposto a garantire:
  - il rispetto delle intese intercorse e degli accordi sottoscritti a livello nazionale;
  - l'attuazione delle norme sancite dalla contrattazione decentrata;

- la composizione delle controversie.

In relazione alla definizione delle norme di costituzione e di funzionamento della Commissione Paritetica Regionale, le parti convengono quanto segue:

- l'Organismo sarà formato da un rappresentante di ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo e dall'AGIDAE;
- l'Organismo è convocato su richiesta di una delle parti ed è presieduto, a turno, da un membro delle OO.SS. e dall'AGIDAE.

Compiti della Commissione Paritetica Regionale:

- verificare l'esatta applicazione dell'art. 19 del CCNL e perciò delle assunzioni di personale docente a tempo determinato;
- esaminare le controversie inerenti l'applicazione contrattuale ed in particolare l'applicazione delle leggi n. 428/90 e n. 223/91 e delle relative procedure;
- verificare, in caso di conflitto, l'esattezza delle graduatorie di Istituto in applicazione dell'art. 80 del CCNL.

La Commissione Paritetica Regionale è la sede istituzionale per la contrattazione decentrata di cui all'art. 13 del presente CCNL.

Le Commissioni Paritetiche Regionali devono essere costituite entro tre mesi dalla firma del presente CCNL. Qualora le parti a livello regionale non abbiano costituito la Commissione Paritetica Regionale entro i tre mesi dalla firma del presente CCNL, potranno richiedere l'intervento delle rispettive Organizzazioni a livello nazionale.

#### **Art. 4 - Composizione delle controversie**

1. Per tutte le controversie individuali, plurime e collettive relative all'applicazione del presente Contratto riguardanti rapporti di lavoro negli Istituti compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL, è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità di cui al presente accordo, da esperirsi presso l'AGIDAE con l'assistenza:
  - per i datori di lavoro, della stessa AGIDAE, attraverso i suoi rappresentanti;
  - per i lavoratori, delle Organizzazioni Sindacali territoriali dei Sindacati Nazionali FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola, dello SNALS e del SINASCA.
2. La parte interessata alla definizione della controversia può richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
3. L'Organizzazione Sindacale che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia all'AGIDAE.  
I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in sei copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive associazioni.

4. Due copie del verbale saranno inviate dalle OO.SS. all'Ufficio del Lavoro competente per territorio - e una copia all'AGIDAE - per gli effetti dell'art. 411, 3° comma, e art. 412 c.p.c. e art. 2113 c.c. come modificati dalla legge 11 agosto 1973 n. 533, e di ogni altra norma relativa alla conciliazione delle vertenze di lavoro, ivi compreso il D.lgs n. 80/98.

#### **Art. 5 - Igiene e sicurezza del lavoro**

1. Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni delle norme di riferimento e di quanto previsto dal presente CCNL.
2. Pertanto in tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti e dagli accordi sottoscritti, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'Organismo paritetico competente al fine di riceverne, ove possibile, una soluzione concordata.
3. Per tutto ciò che riguarda le modalità di elezione del RLS, gli Organismi paritetici, la formazione, i permessi, le attribuzioni, il diritto di accesso sui luoghi di lavoro, le modalità della consultazione, le riunioni periodiche, le informazioni e la documentazione interna si fa espresso rinvio alle previsioni degli Accordi Nazionali dell'11 aprile 1997 e dell'8 ottobre 1997 allegati e parte integrante del presente CCNL.

### **B) DIRITTI SINDACALI**

#### **Art. 6 - Informazione**

Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed alla efficienza del servizio, l'AGIDAE e le Scuole/Istituti garantiscono una costante informazione preventiva alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL nazionali e territoriali e alle RSA sugli atti che riguardano il rapporto di lavoro del personale dipendente, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi.

#### **Art. 7 - Rappresentanza sindacale**

1. Possono essere costituite negli Istituti, su iniziativa dei dipendenti stessi, rappresentanze sindacali aderenti alle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e firmatarie del presente CCNL, così composte:
  - IN ISTITUTI FINO A 15 DIPENDENTI: UNA R.S.A;
  - IN ISTITUTI CON OLTRE 15 DIPENDENTI: UNA R.S.A. PER OGNI ORGANIZZAZIONE SINDACALE.
2. Ogni rappresentanza sindacale ha diritto a 20 ore quadrimestrali cumulabili

- annualmente di permesso retribuito per l'esplicazione del proprio mandato.
3. I permessi dovranno essere richiesti con almeno 4 gg. lavorativi di anticipo alla Direzione dell'Istituto dalle organizzazioni territoriali delle OO.SS. e/o dalle RSA.
  4. I nominativi dei rappresentanti sindacali verranno comunicati alla Direzione dell'Istituto per iscritto dalle OO.SS. cui aderiscono.

#### **Art. 8 – Assemblea**

1. I dipendenti degli Istituti potranno riunirsi all'interno dell'Istituto di appartenenza, in locali idonei indicati dalla Direzione o in altre sedi esterne su indicazione delle OO.SS. territoriali.  
Per l'esercizio dell'attività sindacale sono riconosciute 10 ore annue retribuite per tenere l'assemblea dei dipendenti in orario di lavoro, all'interno dei posti di lavoro o in altre sedi esterne.
2. L'assemblea viene convocata dalle RSA e/o dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL in orario di lavoro per un massimo di 10 ore nell'anno scolastico, nel rispetto dei servizi minimi garantiti previsti dall'allegato accordo.
3. Le assemblee in orario di lavoro, indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del CCNL, hanno luogo nello stesso giorno e nella stessa ora nei locali della Scuola o in altra sede.
4. Le richieste di assemblea devono pervenire 5 gg. prima della data fissata alla Direzione che le affigge nella stessa giornata all'albo della Scuola.  
Nel termine di 48 ore le altre OO.SS. possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e ora.
5. All'assemblea potranno partecipare, previo preavviso agli Istituti, dirigenti esterni delle OO.SS. firmatarie del CCNL.
6. La richiesta presentata dai membri delle RSA o dalle Organizzazioni Sindacali dovrà contenere:
  - luogo, data, ora e durata dell'assemblea;
  - ordine del giorno;
  - eventuali nominativi di dirigenti esterni delle OO.SS., solo nel caso di assemblee nel luogo di lavoro.
7. Il diritto di partecipazione è per ciascun lavoratore di 10 ore in orario di lavoro per anno scolastico con corresponsione della normale retribuzione.
8. Con le stesse modalità di convocazione sono previste assemblee fuori orario di lavoro previo accordo con il Gestore in caso di utilizzo dei locali dell'Istituto.

#### **Art. 9 - Permessi ai Dirigenti Sindacali**

1. Ai Dirigenti delle OO.SS. firmatarie del presente Contratto vengono concessi complessivamente permessi retribuiti nel limite massimo di 10 gg., cumulabili, per ogni anno scolastico.
2. Nell'ipotesi di cumulo di cariche sindacali la concessione più ampia assorbe la minore.

#### **Art. 10 - Affissioni**

1. Le R.S.A. o, in mancanza, le OO.SS. firmatarie del presente CCNL potranno affiggere, in appositi spazi, visibili e accessibili a tutti i lavoratori e indicati dalla Direzione, comunicati, pubblicazioni e testi di interesse sindacale.

#### **Art. 11 - Ritenute sindacali**

1. L'Istituto provvede al servizio di esazione dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente firmata dal lavoratore.
2. Il Sindacato competente fa pervenire alla Scuola:
  - elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito tale delega;
  - parte della delega firmata dal dipendente.
3. I contributi sindacali sono fissati nella misura percentuale sulla retribuzione dei singoli lavoratori secondo i deliberati degli organi dirigenti dei rispettivi Sindacati.
4. Il contributo per l'intero anno è determinato convenzionalmente sulle retribuzioni in atto al 1° gennaio di ciascun anno per 13 mensilità.
5. La delega decorre dalla data indicata nella stessa ed è permanente, salvo revoca scritta del lavoratore o cessazione del rapporto di lavoro.

#### **Art. 12 – Pari Opportunità**

1. In attuazione delle leggi nazionali e tenendo conto delle proposte formulate dai Comitati per le Pari Opportunità, vanno attivate le misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:
  - accesso e modalità di svolgimento dei corsi di aggiornamento, garantendo quote di partecipazione non inferiori al 50% dei partecipanti ai corsi al personale femminile;
  - flessibilità degli orari di lavoro in rapporto alle esigenze delle donne;
  - perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali, a parità di requisiti professionali.

### **C) LIVELLI DI CONTRATTAZIONE**

#### **Art. 13 - Secondo livello di contrattazione**

1. Il CCNL costituisce il complesso normativo generale, nonché il quadro dei principi e dei criteri cui riferisce la contrattazione regionale.  
Tra l'AGIDAE e le OO.SS. firmatarie del presente Contratto (CCNL), è prevista la contrattazione decentrata, su base regionale, di secondo livello per le materie riguardanti in particolare:
  - qualifiche esistenti non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;

- erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi scolastici e sulla base di interventi legislativi a sostegno della Scuola non statale paritaria, ivi comprese le erogazioni per il diritto allo studio;
  - materie previste dagli articoli del presente Contratto.
2. Le eventuali richieste relative al punto suddetto presentate all'AGIDAE di competenza dalle strutture sindacali, saranno altresì trasmesse per conoscenza alle Organizzazioni Sindacali nazionali firmatarie del presente Contratto e all'AGIDAE nazionale. In ogni caso, le relative piattaforme non potranno essere presentate se non dopo la definizione del presente CCNL.
  3. Gli accordi raggiunti a livello decentrato determineranno anche la durata degli stessi, rimanendo comunque in vigore fino alla successiva contrattazione decentrata.

#### **Art. 14 - Contrattazione di Istituto**

1. E' prevista la contrattazione integrativa e decentrata in Istituti con più di 15 dipendenti, con le modalità e per le seguenti materie:
  - distribuzione dell'orario di lavoro e turnazione per il personale non docente;
  - distribuzione delle ferie per il personale non docente;
  - eventuali indennità temporanee a figure non previste e non obbligatorie per legge.
2. La contrattazione decentrata deve riguardare materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL.
3. Le eventuali erogazioni della contrattazione aziendale, sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività eccedenti quelli già utilizzati per riconoscere gli aumenti retributivi del CCNL, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Istituto.
4. Sono titolari della contrattazione integrativa e decentrata d'Istituto le RSA se presenti o le OO.SS. territoriali, firmatarie a livello nazionale del presente Contratto.

**PARTE SECONDA**  
**DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**I - SFERA DI APPLICAZIONE**

**Art. 15 - Sfera di applicazione del Contratto**

1. Il personale contemplato e tutelato dal presente Contratto è il personale direttivo, docente e non docente dipendente dagli Istituti esercitanti attività educative, di istruzione e dipendenti dall'autorità ecclesiastica, o comunque aderenti all'AGIDAE, in Italia e all'Estero.

Le Istituzioni esercenti attività educative e di istruzione sono:

- Asili nido
  - Micronido
  - Scuola dell'infanzia
  - Scuola primaria
  - Scuola secondaria di ogni ordine e grado
  - Accademie
  - Conservatori musicali
  - Istituzioni scolastiche post-secondarie
  - Scuole interpreti e traduttori
  - Scuole speciali per minori
  - Corsi di doposcuola
  - Centri sportivi, ludici e culturali giovanili collegati ad Istituti scolastici.
2. Ogni attività collegata alle precedenti e ad essa pertinente, quali Convitti e Studentati, è compresa nello stesso titolo.
  3. Il presente CCNL tutela anche il personale dipendente da altre Istituzioni scolastiche qualora le parti dichiarino di accettarne integralmente la disciplina nel contratto individuale di lavoro.
  4. La normativa del presente Contratto, da applicare integralmente al personale a tempo indeterminato, va estesa, per quanto compatibile, al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato.

**Art. 16 - Decorrenza e durata**

1. Il presente Contratto decorre dall'1/1/2006 e ha durata quadriennale, con scadenza al 31/12/2009, sia per le materie normative sia per quelle retributive.
2. Qualora si verifichi un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza, sopra indicata, del Contratto, ai lavoratori destinatari dello stesso verrà corrisposto, a partire dal mese successivo, ovvero dalla data di presentazione della piattaforma, ove successiva, una Indennità di Vacanza Contrattuale pari al 30% del tasso di inflazione programmata del biennio successivo e al 50% sempre del tasso di inflazione programmata del biennio successivo, dopo 6 mesi di vacanza contrattuale. Tale I.V.C. viene calcolata sulla retri-

- buzione tabellare vigente di cui all'art. 29.
3. I suddetti incrementi (Indennità di Vacanza Contrattuale) cesseranno di essere erogati dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo contrattuale.
  4. In caso di disdetta, il presente Contratto rimane in vigore fino alla stipulazione del nuovo.
  5. Qualora intervenissero modifiche strutturali ed economiche della Scuola e/o degli esami, e delle disposizioni di cui alla legge n. 62/00, disposte dalle competenti autorità scolastiche, le parti si incontreranno per concordare eventuali variazioni delle norme del presente CCNL.

#### **Art. 17 - Inscindibilità**

1. Le parti stipulanti convengono che le norme del presente Contratto in quanto realizzano trattamenti normativi ed economici globalmente valutati dalle parti, devono essere considerate, sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine, correlative ed inscindibili fra loro e sostituiscono ad ogni effetto il precedente CCNL.

#### **Art. 18 - Ambito del rapporto**

1. Ai fini del presente CCNL è Istituto il complesso delle attività educative e/o scolastico - formative svolte in una determinata sede.
2. L'Istituto è retto dal Superiore o Direttore dello stesso o, comunque, da chi ha la responsabilità dei rapporti con i terzi.
3. Ai docenti è garantita la libertà di insegnamento per la formazione dei discenti nel rispetto della loro coscienza morale, civile e religiosa e degli indirizzi programmatici dell'Istituto nel rispetto delle norme costituzionali.
4. Nell'ambito dell'indirizzo dell'Istituto i docenti partecipano collegialmente con la Direzione della Scuola alla determinazione del programma e alle iniziative del progetto educativo.

## **II - COSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 19 - Assunzione**

1. L'assunzione viene fatta a seguito di domanda scritta nella quale l'interessato dichiara di essere consapevole dell'indirizzo educativo e del carattere cattolico dell'Istituzione.
2. Il personale che accetti l'assunzione collaborerà alla realizzazione di detto indirizzo educativo in coerenza con i principi cui si ispira l'Istituzione.
3. Gli Istituti riconoscono l'importanza del personale laico quale valido collaboratore del progetto educativo dell'Istituto.
4. Per le nuove assunzioni il personale docente dovrà essere in possesso dell'abilitazione ove richiesta.
5. Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente in materia di assunzione, il contratto individuale, sottoscritto dalle parti, sarà redatto in triplice copia, una per il lavoratore, una per l'Istituto e una, quando la legge lo richieda,

- per la Direzione Provinciale del Lavoro.
6. Il contratto individuale dovrà specificare che il rapporto di lavoro è disciplinato dalle norme del presente Contratto e dal Regolamento interno dell'Istituto ove esista.
  7. Esso deve inoltre contenere:
    - a) la natura del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o a tempo determinato) nei limiti indicati nell'art. 23;
    - b) il livello, la qualifica, le mansioni e, nel caso di personale docente, le materie d'insegnamento distintamente per ciascun corso funzionante, anche se nel medesimo plesso scolastico;
    - c) l'orario di lavoro settimanale;
    - d) il trattamento economico;
    - e) il numero di iscrizione al libro matricola;
    - f) la durata del periodo di prova;
    - g) la data di assunzione e, nel caso di contratto a termine, anche la data di cessazione presunta, la motivazione dell'assunzione, la legge che giustifica tale assunzione e, nel caso di supplenza, il nome della persona supplita;
    - h) la sede di lavoro;
    - i) l'eventuale cambiamento di sede per attività estiva e/o invernale;
    - j) la possibilità di trasferimento da sede a sede;
    - k) l'elenco dei documenti trattenuti.
  8. All'atto dell'assunzione il lavoratore produrrà i seguenti documenti:
    - a) carta d'identità o documento equipollente;
    - b) codice fiscale;
    - c) certificato di sana e robusta costituzione e idoneità allo svolgimento delle mansioni assegnate;
    - d) documentazione richiesta dalle leggi vigenti per gli assegni per nucleo familiare;
    - e) certificato generale penale e dei carichi pendenti;
    - f) libretto sanitario, ove richiesto;
    - g) certificati di servizio prestato;
    - h) ogni altro documento previsto dalle competenti autorità scolastiche e/o dalle leggi vigenti.
  9. E' a carico del lavoratore qualunque rinnovo dei documenti suddetti, richiesti dalla legge.
  10. L'assunzione di cittadini stranieri extracomunitari avverrà secondo le leggi e le disposizioni vigenti in materia.
  11. Entro 5 giorni dall'assunzione il datore di lavoro consegna al lavoratore copia del proprio contratto individuale di lavoro.

#### **Art. 20 – Tirocinio**

1. Ogni forma di tirocinio, effettuata negli Istituti e comunque denominata, prevista e consentita dalla legge non comporta, ai fini del presente CCNL, alcun

riconoscimento normativo e/o economico, ma solo la valutazione per la quale il tirocinio stesso è istituito.

#### **Art. 21 - Insegnanti statali**

1. Non è permesso assumere personale docente in servizio di ruolo presso la Scuola statale, fatte salve le disposizioni di legge sul part-time.
2. Il personale che accetta l'incarico a tempo indeterminato nella Scuola statale è obbligato ad optare e a comunicarlo all'Istituto in forma scritta.
3. La presa di servizio con incarico a tempo indeterminato del lavoratore nella Scuola statale è considerato, a tutti gli effetti, risoluzione automatica del rapporto di lavoro, con obbligo di preavviso da parte del lavoratore.

#### **Art. 22 - Periodo di prova**

1. La durata del periodo di prova, che deve risultare dall'atto scritto di assunzione, non può superare:

Livelli	Periodo di prova
1° e 2°	1 mese
3°	2 mesi
4° e 5°	3 mesi
6°	4 mesi
Personale e tempo determinato	1 mese

Personale in apprendistato:	
1°, 2° e 3° livello	30 giorni
4° livello	60 giorni

2. Il periodo di prova di cui al precedente comma è valido anche se prestato per un orario inferiore a quanto previsto dall'art. 49 del presente Contratto.
3. Durante il periodo di prova il personale deve essere impiegato nelle mansioni per le quali è stato assunto.
4. Non costituisce interruzione della prova il periodo di frequenza di corsi di formazione o aggiornamento concordati con l'Istituto e dallo stesso organizzati.
5. Durante il periodo di prova le parti avranno tutti i diritti e gli obblighi derivanti dal presente CCNL compresi T.F.R., 13.ma mensilità e ferie.
6. Durante questo periodo la risoluzione del rapporto potrà avvenire in qualsiasi momento per decisione di ciascuna delle due parti.
7. Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta da una delle due parti disdetta del rapporto di lavoro, il dipendente si intenderà confermato in servizio e il periodo di prova verrà computato ad ogni effetto.
8. Il decorso del periodo di prova è sospeso da malattia e infortunio; il dipendente sarà ammesso a continuare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro il periodo massimo di 4 mesi.

### III – TIPOLOGIA DEI RAPPORTI DI LAVORO

#### Art. 23 - Durata del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle Scuole e dagli Istituti aderenti all'AGIDAE è a tempo indeterminato.-
2. E' consentito il contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi del D.lgs n. 368/01, nel rispetto delle successive norme contrattuali.

#### 23.1 - Contratto a tempo determinato - Apposizione del termine e contingente

A - E' consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo quali:

- per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno (campi scuola, colonie, ecc.);
- per punte di più intensa attività amministrativa, gestionale, tecnica;
- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio, anche didattici, non curricolari, definiti o predeterminati nel tempo, ivi compresa l'attività di sostegno;
- per l'assistenza specifica in campo di prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- per attività opzionali e/o facoltative, previste dalla normativa scolastica vigente, attribuite prioritariamente:
  - a) a personale già in servizio a tempo indeterminato, con il riconoscimento della retribuzione delle ore aggiuntive per la durata dell'attività;
  - b) a personale di nuova assunzione con scadenza del contratto individuale al termine dell'attività stessa.

1. Inoltre è consentito il ricorso al contratto a tempo determinato nelle seguenti ipotesi:
  - *assunzioni di personale docente abilitato*. In questa ipotesi, se il rapporto di lavoro inizia prima del 31 dicembre il termine è fissato al 31 agosto; nel caso di assunzione dopo il 31 dicembre il rapporto si estingue al termine delle lezioni. In caso di conferma del rapporto di lavoro, al docente dovrà essere inviata comunicazione entro il 15 di luglio; in questo caso il rapporto di lavoro si trasforma in rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed il periodo pregresso sarà conteggiato in tutti gli istituti contrattuali;
  - *personale docente non abilitato*. In casi particolari di effettiva carenza di personale abilitato, debitamente confermata dagli Uffici Scolastici Regionali, i Gestori delle Scuole paritarie potranno conferire incarichi a tempo determinato a personale fornito solo del prescritto titolo di studio, in analogia a quanto previsto per le Scuole statali. In caso di acquisizione del titolo abilitante durante l'anno scolastico, al suddetto personale, si applica la normativa di cui al punto precedente.

Ai docenti con rapporto di lavoro a tempo determinato, in tutti i casi previsti dal presente articolo, in cui il termine del rapporto di lavoro coincide con la sospensione dell'attività didattica, non possono essere richieste le 70 ore annue di cui al successivo articolo 49.

2. Il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine è pari al 20% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'Istituto con numero minimo di 3.

**B** - E' consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere sostitutivo, in particolare nei casi previsti dalla ex Legge n. 230/62, ovvero in sostituzione di lavoratori assenti per malattia, maternità, aspettative in genere e in tutti i casi in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.

1. E' inoltre consentito il ricorso al contratto a tempo determinato per sostituire anche parzialmente lavoratori in servizio nell'Istituto, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'Istituto stesso.
2. L'apposizione del termine, in tutti i casi di cui alle precedenti lettere A) e B) è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da atto scritto nel quale devono essere specificate le ragioni di cui al comma precedente, la data di presunta scadenza del rapporto e nei casi di sostituzione il nominativo del lavoratore assente.
3. Al fine di garantire la continuità didattica, è facoltà dell'Istituto impiegare nella Scuola sede di servizio il personale docente che sia stato assente con diritto alla conservazione del posto per un periodo non inferiore a 150 giorni continuativi nell'anno scolastico, e rientri in servizio dopo il 30 aprile, in supplenze o nello svolgimento di interventi didattici ed educativi integrativi e di altri compiti connessi con il funzionamento della Scuola medesima nel rispetto delle proprie funzioni.  
Quando il rientro in servizio coinvolge le classi terminali dei cicli di studio, il periodo di assenza continuativa di cui sopra è ridotto, ai fini predetti, a 90 giorni.
4. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro un massimo di 5 (cinque) giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

### **23.2 – Divieti**

1. Non è ammessa l'assunzione di personale a tempo determinato:
  - per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
  - presso Scuole nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223 e a licenziamenti individuali e plurimi per riduzione di personale per le stesse mansioni;
  - presso Scuole/Istituti nelle quali siano utilizzati lavoratori con orario ridotto anche a seguito dell'applicazione degli accordi sui contratti di solidarietà difensivi e solo dopo aver proceduto a quanto previsto dall'art. 44 "supplenza personale docente" e dall'art. 51 "completamento orario" del pre-

sente CCNL, in riferimento a mansioni e attività cui si riferisce il contratto a termine;

- da parte delle Scuole che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.lgs n. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni.

### **23.3 - Disciplina della proroga**

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni, fatta eccezione per quanto previsto per le assunzioni del personale docente privo di abilitazione.
2. La proroga è ammessa, una sola volta, a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca allo stesso livello per il quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato e comunque la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.
3. L'onere della prova relativa all'oggettiva esistenza delle ragioni che giustificano eventuali proroghe, è a carico del datore di lavoro.
4. Al fine di garantire la continuità didattica e assicurare la continuità di servizio, è ammessa, per una sola volta e con il consenso del lavoratore, la proroga del contratto a tempo determinato stipulato per tutti i casi previsti dalla Legge 8 marzo 2000 n. 53, e del D.lgs 26 marzo 2001 n. 151, in relazione alla fruizione da parte della lavoratrice e/o lavoratore sostituita/o di:
  - a) astensione facoltativa;
  - b) riposi giornalieri per l'allattamento. In tale ipotesi l'orario di lavoro del supplente sarà ridotto limitatamente alle ore necessarie per la fruizione dei sopra citati riposi.

### **23.4 - Scadenza del termine**

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del precedente punto 23.3, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione globale in atto per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore.
2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

### **23.5 - Successione dei contratti**

1. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi del precedente punto 23.4.1, entro un periodo di 10 giorni per contratti di durata non superiore ai 6 mesi e venti giorni dalla data di scadenza, per contratti superiori a 6 mesi il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.
2. Quando si tratti di due assunzioni successive a termine - intendendosi per tali

quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità - il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

### **23.6 – Criteri di computo**

1. I lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ai fini di cui all'art. 35 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

### **23.7 – Esclusioni**

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente articolo sui contratti a termine, in quanto già disciplinati da specifiche normative ed intese tra le parti:
  - i contratti di inserimento e somministrazione;
  - i contratti di apprendistato;
  - le attività di stages e tirocinio.

### **23.8 - Principio di non discriminazione**

1. Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la 13.ma mensilità, il T.F.R. e ogni altro trattamento in atto per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.
2. Per le attività di cui al precedente punto 1, lettera A, affidate con orario aggiuntivo al personale a tempo indeterminato, viene riconosciuta la retribuzione anche inerente a ferie, ratei di tredicesima e TFR.

### **23.9 – Diritto di precedenza e informazione**

1. Fermo restando quanto previsto dagli articoli 44 "supplenza personale docente", 51 "completamento orario", 81 "reimpiego" del presente CCNL, in caso di nuove assunzioni, il diritto di precedenza di cui all'art. 10, comma 5 del D.lgs n. 368/01 è riservato ai docenti assunti in base alla ex Legge n. 56/87, tranne il caso di non conferma.
2. Il diritto di precedenza si esercita entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro e decade allo scadere di un anno dalla cessazione stessa.
3. Sono estesi al personale a tempo determinato tutti i diritti di informazione previsti dal CCNL per il personale a tempo indeterminato.

### **Art. 24 - Part-time**

#### *A - NORME DI CARATTERE GENERALE*

1. Ai sensi del D.lgs n. 61/00 e del successivo D.lgs n. 100/01, gli Istituti possono procedere ad assunzioni a tempo parziale per prestazioni di attività ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL e/o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

2. Al personale docente di Scuole dell'infanzia, primaria, secondarie di primo e secondo grado impegnato in attività e/o discipline curriculari si applica esclusivamente il part-time di tipo orizzontale su base settimanale, con esclusione del part-time limitato ad alcuni periodi dell'anno.
3. Dette assunzioni si effettuano in presenza dei presupposti e delle modalità previste dall'art. 19 del presente CCNL.
4. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.
5. Il rapporto di lavoro part-time deve essere stipulato per iscritto. In caso contrario si fa riferimento a quanto previsto dalla vigente normativa.
6. L'orario di lavoro, convenuto tra le parti, deve risultare da atto scritto, con precisazione delle funzioni da svolgere, della relativa distribuzione dell'orario in riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fatte salve le clausole di elasticità concordate tra le parti interessate.
7. Nei casi previsti dall'art. 78 la riduzione dell'orario è comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con il preavviso di un mese e prescinde dall'accordo iniziale fra le parti. In tutti gli altri casi la variazione dell'orario di lavoro è concordata tra le parti e deve risultare da atto scritto.
8. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro part-time, fatto salvo il rapporto proporzionale, è identico a quello previsto per il personale dipendente a tempo pieno di pari livello ed anzianità, ivi comprese competenze fisse e periodiche, nonché indennità di contingenza.
9. Il personale dipendente a part-time fruisce delle ferie con le stesse modalità del personale dipendente con contratto full time.
10. La eventuale trasformazione dell'orario da part-time a full time, a richiesta degli interessati, ha priorità rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse funzioni.

#### *B – LAVORO SUPPLEMENTARE*

11. Per il personale assunto part-time è ammesso, per periodi brevi e per esigenze momentanee e straordinarie, oltre all'orario settimanale concordato, il lavoro supplementare, previo consenso scritto del lavoratore, esclusivamente per il part-time di tipo orizzontale.
12. Il lavoro supplementare svolto in aggiunta alle ore part-time concordate è ammesso nella misura massima del 15% dell'orario part-time settimanale individuale di riferimento e viene retribuito come ordinario.
13. Nessuna sanzione disciplinare può essere presa nei confronti del lavoratore che rifiuti il lavoro supplementare o straordinario, né ricorre nei suoi confronti il giustificato motivo di licenziamento.
14. Al personale non docente deve essere riconosciuto, con atto scritto, il consolidamento nell'orario settimanale di lavoro ordinario di una quota pari almeno al 70% della media delle ore supplementari prestate nei 12 mesi precedenti, in via continuativa e non occasionale, fino a concorrenza dell'orario pieno settimanale contrattuale. Il lavoratore ne deve fare richiesta all'Istituto. Sono esclusi dal consolidamento i casi di lavoro supplementare per sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto di lavoro.

### *C – CLAUSOLE ELASTICHE*

15. Per il personale non docente, la disponibilità del lavoratore a svolgere l'attività lavorativa con le modalità di variazione temporale, comporta una maggiorazione della retribuzione mensile globale in atto pari al 15%.
16. Il lavoratore ha la facoltà di recedere dal consenso dato alla richiesta di variazione della fascia oraria, quando ricorrano comprovati motivi.

### **Art. 25 – Apprendistato professionalizzante**

Il contratto di apprendistato professionalizzante è regolamentato dall'allegato parte integrante del presente CCNL.

### **Art. 26 - Somministrazione di lavoro**

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere attivato per qualifiche e mansioni non appartenenti all'area educativa e docente, nel rispetto dei successivi punti e nelle seguenti fattispecie:
  - per particolari punte di attività;
  - per l'effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo;
  - per l'esecuzione di servizi che per le loro caratteristiche richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente disponibili nella Scuola.
2. I lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro impegnati per le fattispecie sopra individuate non potranno superare per ciascun trimestre il 5% delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti occupati nell'Istituto.
3. Alle lavoratrici ed ai lavoratori con contratti di somministrazione di lavoro si applicano tutte le condizioni normative ed economiche previste dal presente Contratto e dai diversi livelli di contrattazione.
4. L'AGIDAE comunica preventivamente alle RSA od in loro assenza alle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente CCNL, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro da stipulare ed il motivo del ricorso degli stessi.
5. Annualmente, l'Istituto che utilizza il contratto di somministrazione è tenuto a fornire alle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente CCNL, il numero ed i motivi dei contratti di lavoro di somministrazione conclusi, la durata di ciascuno degli stessi, il numero e la qualifica delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

E' vietata l'utilizzazione dei lavoratori con contratto di somministrazione lavoro negli Istituti:

1. che siano stati interessati, nei 12 mesi precedenti, da licenziamenti per riduzione di personale che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo che la stessa avvenga per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
2. nei quali siano in corso sospensioni dal lavoro o riduzioni di orario anche in rapporto all'applicazione del contratto di solidarietà difensivo, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura;

3. per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
4. da parte delle Scuole che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.lgs n. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni.

#### **Art. 27 - Contratto di lavoro ripartito (Job sharing)**

1. Le parti intendono rendere applicativo, in via sperimentale, il rapporto di lavoro ripartito, così come previsto dalla Circolare del Ministero del Lavoro 7 aprile 1998, n. 43, ai lavoratori inquadrati nell'Area Prima dei servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari.
2. Con tale contratto due o più lavoratori assumono in solido l'impegno ad adempiere un'unica obbligazione.
3. Il contratto di lavoro stipulato per iscritto, deve indicare la misura percentuale rispetto all'orario contrattuale di cui all'art. 49 e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile ed annuale.
4. I lavoratori con contratto di lavoro ripartito possono determinare discrezionalmente la sostituzione o la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.
5. La retribuzione deve essere corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione all'orario concordato.
6. Ai fini dell'assicurazione generale obbligatoria, dell'indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale ed assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata della prestazione lavorativa, i lavoratori con rapporto di lavoro ripartito devono essere assimilati ai lavoratori con contratto di lavoro part - time.
7. Le parti si incontreranno entro 6 mesi dalla firma del presente CCNL per stabilire le modalità applicative del rapporto di lavoro ripartito in relazione ad alcuni istituti contrattuali quali le assenze, le ferie, i diritti sindacali.

### **IV - TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### **Art. 28 - Retribuzione mensile globale**

1. La retribuzione lorda è composta dai seguenti elementi:
  - retribuzione tabellare comprensiva dell'indennità di contingenza maturata al 30/11/1991
  - salario d'anzianità maturato al 31/12/2005
  - eventuale superminimo ex-categoria al 31/12/2005
  - eventuale superminimo
  - eventuale salario accessorio.
2. La retribuzione deve essere corrisposta, di massima, entro il giorno 5° del mese successivo e dovrà risultare da apposito prospetto paga come previsto al successivo art. 46.
3. Per il personale insegnante la retribuzione è comprensiva di quanto dovuto a qualsiasi titolo per le attività di insegnamento, nonché per le attività proprie

della funzione docente: correzione degli elaborati, schede valutative e pagelle, ricevimento/colloquio settimanale indi-viduale dei genitori, e in un piano programmato dal Collegio docenti e secondo gli ordinamenti scolastici vigenti: scrutini, Consigli di classe, interclasse, inter-sezione e Collegio docenti.

4. Il personale docente non è tenuto ad alcuna prestazione durante la sospensione dell'attività didattica nelle vacanze scolastiche di Natale e Pasqua ferma restando la normale retribuzione.
5. Nel caso di personale assunto con orario inferiore a quello previsto dall'art. 49, la retribuzione sarà proporzionale alle ore settimanali assegnate.
6. Quando lo stesso docente insegna in tipi di scuola diversi, per la retribuzione mensile si fa riferimento all'art. 40 del presente CCNL.
7. Agli educatori e assistenti di Convitto si può richiedere di prestare vigilanza notturna nell'Istituto stesso e/o di consumarvi i pasti. In tal caso sarà loro corrisposta una indennità aggiuntiva per l'assistenza notturna pari a 2 ore di retribuzione per ogni notte di vigilanza. Tale indennità aggiuntiva verrà conteggiata ai fini della 13.ma, della malattia e del TFR. La richiesta dei Gestori come l'adesione del lavoratore sono revocabili con due mesi di preavviso.
8. Sono fatte salve le condizioni retributive di miglior favore in atto.
9. Per retribuzione globale si intende quella individuale comprensiva di tutti gli elementi di cui al comma 1 del presente articolo.

#### **Art. 29 - Retribuzione tabellare**

1. Ai livelli di inquadramento definiti all'art. 37, sono correlati i livelli retributivi delle tabelle del presente articolo.
2. Ai dipendenti a tempo indeterminato assunti anteriormente al 30 giugno 1994, delle categorie ex I, ex II, ex III, competono e vengono mantenuti i relativi superminimi come elemento della retribuzione, maturati al 31/12/2005 e non riasorbibili.
3. Gli aumenti contrattuali previsti dal presente articolo e dalle relative tabelle retributive allegate, saranno corrisposti a tutto il personale in servizio secondo le scadenze riportate nelle successive tabelle.
4. L'indennità I.V.C. viene erogata fino al 31/03/2007 ed è assorbita dai successivi aumenti retributivi a decorrere dal 1°/04/2007.

Liv.	31/12/2005		01/04/2007		01/11/2007		01/10/2008		01/10/2009	
	Retribuz.	Aumento	Retribuz.	Aumento	Retribuz.	Aumento	Retribuz.	Aumento	Retribuz.	
I	1.075,74	51	1.126,74	56	1.182,74	61	1.243,74	62	1.305,74	
II	1.106,86	52	1.158,86	57	1.215,86	62	1.277,86	64	1.341,86	
III	1.139,58	53	1.192,58	58	1.250,58	63	1.313,58	66	1.379,58	
IV	1.176,70	54	1.230,70	59	1.289,70	64	1.353,70	68	1.421,70	
V	1.240,80	55	1.295,80	60	1.355,80	65	1.420,80	70	1.490,80	
VI	1.397,49	56	1.453,49	61	1.514,49	66	1.580,49	72	1.652,49	

**Ex I Cat.**

Liv.	Superminimo al 31/12/05
1	€125,88
2	€153,51
3	€207,64
4	€214,72
5	€273,61
6	€396,07

**Ex II Cat.**

Liv.	Superminimo al 31/12/05
1	€93,39
2	€122,57
3	€165,61
4	€150,85
5	€198,75
6	€309,12

**Ex III Cat.**

Liv.	Superminimo al 31/12/05
1	€58,55
2	€72,88
3	€75,98
4	€72,21
5	€100,36
6	€151,07

**Art. 30 - Indennità di contingenza**

L'indennità di contingenza riportata nella tabella del CCNL 2002/2005 è inserita nella retribuzione tabellare.

**Art. 31 - Salario di anzianità**

Il salario di anzianità è costituito da quanto, a questo titolo maturato alla data del 31/12/2005, non rivalutabile e non riassorbibile.

**Art. 32 - Contributo di assistenza contrattuale**

1. Per lo svolgimento delle attività paritetiche previste dalla Prima Parte del presente CCNL in favore dei lavoratori e dei datori di lavoro, si procederà alla riscossione del contributo di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale, ai sensi della Legge 4 giugno 1973, n. 311, con esazione a mezzo dei bollettini di versamento dei contributi previdenziali obbligatori o con diversa modalità concordata tra le parti.
2. Le modalità e i tempi di attuazione di quanto stabilito al precedente comma, saranno definite dalle parti firmatarie del presente CCNL.
3. E' tenuto alla corresponsione del contributo di cui ai commi precedenti, tanto il datore di lavoro che i rispettivi dipendenti, nella misura dello 0,1% della retribuzione globale mensile, per 12 mensilità, a carico del datore di lavoro e dello 0,1% a carico del lavoratore (Cfr. art. 28, comma 1).
4. Il contributo di assistenza contrattuale non rientra nella base imponibile ai fini contributivi e assistenziali.

**Art. 33 - Tredicesima mensilità**

1. A tutto il personale dipendente viene corrisposta entro il 16 dicembre una tredicesima mensilità pari alla retribuzione in atto nel mese di dicembre, esclusi gli assegni familiari.
2. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, vanno corrisposti tanti dodicesimi dell'ultima mensilità percepita pari ai mesi di servizio prestati.

3. Le frazioni di mese vengono prese in considerazione solo se superiori a 15 giorni ed in tal caso equiparate ad un mese intero.
4. Nel caso di variazione dell'orario di lavoro in più/in meno nel corso dell'anno solare, la tredicesima sarà ottenuta moltiplicando la media ponderale delle ore di lavoro medie mensili per la retribuzione oraria in atto nel mese di dicembre o al momento della cessazione del rapporto.

#### **Art. 34 - Servizio fuori sede**

1. Il personale impegnato nell'accompagnamento e nella vigilanza fuori sede di lavoro (per gite di istruzione, settimane bianche, ritiri, trasferimenti a sedi estive o invernali, colonie, scambi culturali con l'estero ecc.) ha diritto alla normale retribuzione e al rimborso delle spese imputabili allo svolgimento della prestazione, ivi comprese le spese di vitto e alloggio qualora non previste.
2. Allo stesso personale, impegnato per più giorni, verrà inoltre riconosciuta una indennità di 40,00 euro lordi al giorno con riposo compensativo per le domeniche e le festività infrasettimanali.
3. Per visite didattiche di una sola giornata si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 49, Punto 2.

#### **Art. 35 - Indennità di funzione**

1. Al personale docente con incarico temporaneo di vice coordinamento o di vice presidenza viene riconosciuta una indennità mensile pari alla quota oraria globale lorda del livello di appartenenza per ogni ora effettivamente prestata oltre il normale orario individuale.
2. L'indennità di cui al comma precedente sarà anche corrisposta alle varie figure di sistema previste dalla normativa scolastica e dall'attuazione del P.O.F., fatto salvo quanto previsto dall'art. 49 ai Punti 1 e 2.

#### **Art. 36 - Progressione orizzontale di carriera**

1. E' prevista una progressione economica orizzontale che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento iniziale, di successivi incrementi economici. Le parti, entro sei mesi dalla firma del presente CCNL, si incontreranno al fine di definirne i criteri applicativi.

### **V - MANSIONI E QUALIFICHE**

#### **Art. 37 – Classificazione**

Tutto il personale dipendente è inquadrato in tre aree funzionali - professionali:

##### **AREA PRIMA**

##### **SERVIZI AMMINISTRATIVI TECNICI ED AUSILIARI (ATA)**

1. In questa area rientrano i dipendenti inquadrati nei livelli primo, secondo,

terzo, quarto e quinto, adibiti ai servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari.

### **LIVELLO I**

1. Esegue, nell'ambito di specifiche istruzioni e con responsabilità connesse alla corretta esecuzione del proprio lavoro, attività che richiedono una preparazione professionale non specialistica.
2. Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:
  - addetti alle pulizie;
  - bidelli;
  - personale di fatica;
  - manovali comuni;
  - lavoranti di cucina;
  - addetti alle mense;
  - fattorini;
  - portieri;
  - personale di custodia;
  - addetti alla manutenzione ordinaria della Casa e del giardino;
  - accompagnatrici/ori su bus.

### **LIVELLO II**

1. Vi sono inquadrati i lavoratori che effettuano prestazioni comportanti attività operative con utilizzo di strumenti di lavoro di uso comune, per le quali necessitano conoscenze pratiche.
2. Essi eseguono, nell'ambito di specifiche istruzioni e con responsabilità connesse alla corretta esecuzione del proprio lavoro, una attività lavorativa caratterizzata da funzioni ben definite che richiedono una preparazione professionale specifica.
3. Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:
  - tecnici alle caldaie;
  - autisti di bus;
  - portieri centralinisti;
  - bagnini;
  - addetti alla manutenzione degli impianti;
  - falegnami;
  - meccanici;
  - cuochi;
  - guardarobieri al Convitto;
  - camerieri specializzati;
  - infermieri patentati.

### **LIVELLO III**

1. Esegue, nell'ambito di istruzioni ricevute, attività lavorativa che richiede preparazione professionale specialistica, adeguate conoscenze e capacità di utiliz-

zo di strumenti anche complessi, caratterizzata da autonomia di esecuzione del lavoro con margini valutativi nell'applicazione delle procedure.

2. Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:
  - capo - cuochi in possesso di diploma;
  - capi - sala e camerieri in possesso di diploma di Scuola alberghiera;
  - addetti amministrativi e di segreteria.

#### **LIVELLO IV**

1. Vi sono inquadrati i lavoratori che, nell'ambito delle direttive di massima ricevute, hanno compiti caratterizzati da autonomia e responsabilità.
2. Esegue attività lavorativa complessa, che richiede specifica preparazione professionale o conoscenza delle procedure amministrativo - contabili e tecniche.
3. Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:
  - segretari;
  - economi;
  - periti informatici;
  - fisioterapisti;
  - infermieri professionali.

#### **LIVELLO V**

1. Rientra in questo livello funzionale la seguente figura professionale:
  - responsabili C.E.D.

### **AREA SECONDA SERVIZI DI ISTRUZIONE, FORMATIVI ED EDUCATIVI**

In questa area rientrano i dipendenti inquadrati nei livelli secondo, terzo, quarto e quinto con funzioni formative e di docenza.

#### **LIVELLO II**

1. Rientrano in questo livello le figure professionali comunque di supporto alla docenza:
  - ausiliari Asili nido;
  - modelli viventi;
  - assistenti di Colonia;
  - assistenti ai non autosufficienti;
  - assistenti di Scuola dell'infanzia.

#### **LIVELLO III**

1. Esegue mansioni complesse e articolate, che richiedono una presenza o compresenza in aula e/o laboratorio, per l'espletamento di attività educative – formative in genere comprese quelle del personale che nelle strutture convittuali

- curi la formazione degli ospiti nelle ore extra - curricolari.
2. Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:
    - operatori di biblioteca;
    - aiutanti tecnici di laboratorio;
    - assistenti di vigilanza al doposcuola;
    - istruttori di attività parascolastiche anche sportive;
    - lettori in lingua madre in compresenza;
    - assistenti di Convitto.

#### **LIVELLO IV**

1. Esegue mansioni con funzione docente educativa e tecnica, atta a promuovere lo sviluppo della cultura e della personalità del discente in età evolutiva o a recuperare gli svantaggi psico-fisici.
2. Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:
  - docenti di Scuola dell'infanzia e primaria compresi i docenti di lingua straniera, informatica, scienze motorie e sportive, musica;
  - docenti di sostegno con relativo titolo nella Scuola dell'Infanzia e nella Scuola Primaria;
  - docenti in Scuole secondarie di I e II grado paritarie, legalmente riconosciute o ad esse conformate che insegnino materie per le quali è richiesto il diploma di istruzione secondaria superiore o titolo equipollente;
  - puericultrici;
  - personale educativo Micronido e Asili nido;
  - educatori di Convitto;
  - logopedisti/ logoterapisti in possesso di titolo.

#### **LIVELLO V**

1. E' inquadrato il personale che, nel rispetto della libertà d'insegnamento, sia adetto allo svolgimento dei compiti connessi ai processi evolutivi di istruzione.
2. Sono parte integrante della funzione docente la progettazione e la programmazione didattica e curricolare, l'attività di studio e ricerca per il continuo adeguamento delle metodologie e alla promozione professionale e culturale dell'allievo.
3. Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:
  - docenti in Scuole secondarie di I e II grado paritarie, legalmente riconosciute o ad esse conformate che insegnino materie per le quali è richiesto il diploma di laurea;
  - docenti di sostegno con relativo titolo nella Scuola secondaria;
  - docenti in corsi liberi d'arte, di cultura varia e di lingue;
  - docenti in corsi di istruzione professionale;
  - docenti di educazione fisica, tecnica, artistica e musicale;
  - docenti di madrelingua e docenti di conversazione in lingua straniera;
  - psicologi;
  - psicoterapeuti.

## **AREA TERZA SERVIZI DIRETTIVI**

### **LIVELLO VI**

#### **La funzione direttiva**

1. La funzione direttiva richiede particolare preparazione, capacità e responsabilità professionale. Tale funzione è caratterizzata da piena autonomia nell'ambito delle scelte e delle direttive di carattere generale impartite dal titolare, o dal Legale Rappresentante, o dal Consiglio di Amministrazione della società che gestisce l'attività scolastico - formativa. Nell'osservanza delle leggi e delle disposizioni nazionali e nel rispetto della libertà di insegnamento, tale ruolo comporta la direzione ed il coordinamento dell'attività didattica, del controllo e della verifica del complesso delle attività svolte nell'ambito del plesso scolastico – educativo e formativo.
2. Rientrano nel livello funzionale VI le seguenti figure professionali in possesso di laurea salvo che per la Scuola dell'infanzia e per la Scuola primaria:
  - coordinatori di attività educativa e didattica e/o direttori di Scuole dell'infanzia e primarie, di corsi di corrispondenza, di lingue e cultura varia;
  - presidi di Scuole secondarie di I e II grado;
  - presidi di Scuole di preparazione agli esami;
  - presidi e direttori di Istituti professionali e/o Centri di attività formativa con contributo del Fondo Sociale Europeo.

#### **Art. 38 - Trasferimento di Istituzioni scolastiche e ramo di azienda**

1. Nei casi in cui si configuri l'ipotesi di trasferimento di Istituzioni scolastiche e di ramo di azienda, indipendentemente dal mezzo tecnico e giuridico operato in concreto, si applicano le norme previste della Legge n. 428 del 1990 e dal D.lgs 2 febbraio 2001, n. 18.

#### **Art. 39 - Mutamenti di qualifica**

1. Nel caso in cui il personale sia incaricato di funzioni pertinenti ad un livello superiore per almeno 6 giorni consecutivi, sarà dovuta la retribuzione corrispondente alle funzioni superiori per l'intera durata del periodo; ciò peraltro non modifica i termini del rapporto di lavoro.
2. Quando il periodo superi i tre mesi anche frazionati in un anno, il dipendente ha diritto, a tutti gli effetti, al superiore livello che le mansioni cui è stato assegnato comportano.
3. Nei passaggi di qualifica il beneficio da attribuire al lavoratore consiste nella differenza tra il livello economico della qualifica di accesso ed il livello economico della qualifica di provenienza nella voce retribuzione tabellare.
4. Il salario di anzianità sarà pari in proporzione a quanto maturato nel livello di provenienza e a quanto maturato nel nuovo livello di appartenenza.
5. Ove il mutamento di mansione affidata al dipendente sia stato determinato da

sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto, non comporterà promozione, anche nel caso di superamento del limite sopra indicato, ma solo la differenza di retribuzione per il periodo di sostituzione.

#### **Art. 40 - Mansioni promiscue**

1. Quando il dipendente non docente sia addetto a mansioni promiscue, la retribuzione sarà quella del livello corrispondente alla mansione superiore espletata e di quest'ultima gli verrà pure attribuita la qualifica, fermo restando l'obbligo di svolgere tutte le mansioni affidategli.
2. In tutti gli altri casi di mansione promiscua, la retribuzione sarà data dalla somma delle parti della retribuzione globale calcolate proporzionalmente alle ore svolte nei diversi livelli. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

#### **Art. 41 - Composizione delle sezioni**

1. Le sezioni di Scuola dell'Infanzia saranno costituite, di norma, con un numero massimo di 25 (venticinque alunni) con la possibilità, in presenza di mono sezioni e di particolari esigenze organizzative, di un incremento pari al 25% di alunni in più.
2. In presenza di alunni portatori di handicap, la sezione non può superare, di norma, il numero massimo di 20 alunni e deve essere prevista la presenza di un insegnante di sostegno che può essere assunto anche a tempo parziale.

#### **Art. 42 - Attività integrative e parascolastiche**

1. Per le attività integrative, di durata definita e predeterminata nel tempo, anche non avente carattere straordinario o occasionale sono proposte prioritariamente al personale in servizio a tempo parziale in possesso dei titoli utili. In caso di non accettazione o in mancanza dei requisiti necessari, potranno essere assunti dipendenti con contratto a termine, secondo quanto previsto dall'art. 23.1, "contratto a tempo determinato", del presente CCNL.
2. L'orario di lavoro sarà determinato all'atto dell'assunzione o dell'attribuzione dell'incarico.
3. Per quanto riguarda la retribuzione, si fa riferimento a quella prevista per i docenti laureati (5° livello) nel caso di attività che richiedono il possesso del diploma di laurea. Nel caso di svolgimento di attività promiscue, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 40.
4. Le ore assegnate per il doposcuola, anche se a completamento dell'orario scolastico, non possono costituire motivo di rivendicazione qualora l'attività stessa del doposcuola venisse meno.

#### **Art. 43 - Commissione Esami**

Ai componenti delle Commissioni di esame di Stato conclusivi della Scuola se-

condaria di primo grado, spetta il compenso di euro 25,00 lordi per ogni giorno di effettiva presenza. Lo stesso trattamento sarà riconosciuto ai componenti delle Commissioni di esame di Stato conclusivi della Scuola secondaria di secondo grado qualora ad essi non siano riconosciuti emolumenti direttamente dal Ministero.

#### **Art. 44 - Supplenza personale docente**

1. Nell'ipotesi di personale docente che si assenti per uno dei casi previsti dal presente Contratto, la supplenza, prima di ricorrere a nuove assunzioni, dovrà essere proposta, con contratto a termine, prima al personale già in servizio con orario parziale, compatibilmente con l'orario delle lezioni, seguendo il criterio previsto dall'art. 51 per il completamento d'orario.
2. Resta inteso che nel caso di sostituzione, il termine del rapporto coincide con la sospensione estiva dell'attività didattica quando questa fosse precedente al rientro del titolare.
3. Le misure di retribuzione contemplate nel presente Contratto si applicano anche nei confronti degli insegnanti assunti per supplire il personale assente, nei limiti del servizio prestato.
4. Anche ai supplenti secondo la quota parte, vengono corrisposte la 13.ma mensilità, il T.F.R. ed i giorni di ferie maturati.
5. La supplenza affidata al personale già in servizio ma a tempo parziale è considerata lavoro aggiuntivo a tempo determinato con trattamento economico pari a quello delle ore normali fino al completamento di orario. Le eventuali ore eccedenti si retribuiscono con la quota oraria globale in atto.

#### **Art. 45 - Determinazione della quota giornaliera e della quota oraria mensile**

1. La quota giornaliera viene determinata dividendo la retribuzione globale in godimento per 26.
2. La quota oraria mensile viene determinata come segue:

- per i dipendenti a 38 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 164
- per i dipendenti a 37 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 160
- per i dipendenti a 34 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 147
- per i dipendenti a 32 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 139
- per i dipendenti a 31 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 134
- per i dipendenti a 30 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 130
- per i dipendenti a 24 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 104
- per i dipendenti a 22 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 95
- per i dipendenti a 18 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 78

#### **Art. 46 – Prospetto-paga**

1. In applicazione di quanto disposto dalla Legge 5 gennaio 1953, n. 4, la retribuzione deve risultare da apposito prospetto - paga, nel quale dovranno essere specificati le generalità del lavoratore, il livello di inquadramento, il periodo di

lavoro cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli eventuali altri elementi che concorrono a formare la somma erogata nonché tutte le ritenute effettuate.

2. Il prospetto-paga, da consegnare ai dipendenti contestualmente alla retribuzione, deve recare il timbro dell'Istituto.

#### **Art. 47 - Trattamento previdenziale**

1. Il trattamento previdenziale è attuato con l'osservanza delle disposizioni vigenti in materia.
2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 7 bis DPR 600/73, dal DM 27 ottobre 1997 e dal DM 22 dicembre 1998, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore copia della cosiddetta certificazione unica (CUD).
3. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, la documentazione (dichiarazione sostitutiva del CUD) deve essere richiesta dal dipendente e consegnata dal datore di lavoro entro 12 giorni dalla richiesta.

#### **Art. 48 - Previdenza complementare**

Nell'intento di sviluppare un sempre più elevato livello di copertura previdenziale della categoria, e in attuazione della legislazione disciplinante il sistema previdenziale complementare, le parti individuano, per i lavoratori del settore, il Fondo Ne-goziale di Previdenza Complementare, denominato PREVIFONDER.

### **VI - ORARIO DI LAVORO**

#### **Art. 49 - Orario di lavoro**

1. L'orario di lavoro del personale dipendente è il seguente:

**1° livello:**

38 ore settimanali.

**2° livello:**

38 ore settimanali;

32 ore settimanali per i modelli viventi.

**3° livello:**

38 ore settimanali;

30 ore settimanali per gli assistenti di vigilanza al doposcuola, istruttori di attività parascolastiche anche sportive;

24 ore settimanali di docenza per i lettori di lingua madre in compresenza con il docente.

**4° livello:**

38 ore settimanali per assistenti sociali, sanitari, fisioterapisti, logopedisti, logopedisti,

terapisti, economi, segretari, periti informatici;

37 ore settimanali per educatrici di Asilo nido e Micronido, puericultrici, comprensive delle attività connesse alla funzione quali: la conservazione e il riordino dei sussidi e del materiale di gioco; i rapporti generali e particolari con le famiglie dei bambini; la collaborazione connessa all'organizzazione della Scuola; la predisposizione dei piani di acquisto in relazione alle proprie competenze; la partecipazione alla realizzazione di feste e manifestazioni programmate dal Nido o Micronido; le attività collegiali di accoglienza; la partecipazione alle Commissioni di continuità; la cura dell'igiene dei bambini in collaborazione con il restante personale;

31 ore settimanali di insegnamento per i docenti di Scuola dell'infanzia e per gli insegnanti di sostegno;

24 ore settimanali, di insegnamento per i docenti della Scuola primaria e per quelli di sostegno della Scuola primaria;

18 ore settimanali di insegnamento per i docenti di steno-dattilo e tecnico-pratici.

#### **5° livello:**

38 ore settimanali per psicologi, psicoterapeuti, responsabili CED;

22 ore settimanali per i docenti in corsi liberi e d'istruzione professionale;

18 ore settimanali di insegnamento per i docenti e per gli insegnanti di sostegno.

#### **6° livello:**

38 ore settimanali, comprese quelle di docenza che, in Istituti con un numero di classi fino a 9, non potranno essere superiori a ore 9 settimanali.

2. Il personale potrà essere assunto anche con un orario inferiore a quello contrattuale. In tal caso la retribuzione in ogni suo elemento risulterà proporzionale alle ore assegnate.
3. Il sabato, indipendentemente dalla distribuzione dell'orario settimanale, è sempre considerato giorno lavorativo.
4. Qualora intervenissero modifiche strutturali dell'orario di lavoro nell'arco di vigenza del presente CCNL le parti si incontreranno per l'adeguamento alle nuove normative.
5. Le ore per la partecipazione ai corsi di aggiornamento professionale e didattico, di formazione e riqualificazione del personale comprese le attività connesse alla gestione del "sistema qualità", promossi dalla Scuola durante i periodi di attività didattica fuori del normale orario di lavoro, per un massimo di 40 ore annue, distribuite in non più di 10 giorni annui, possono essere recuperate secondo le seguenti modalità:
  - a) come permessi retribuiti,
  - b) in aggiunta alle ferie nel periodo estivo.
6. La partecipazione ai suddetti corsi di aggiornamento dovrà essere resa compatibile con i vincoli previsti per il personale part-time.
7. Qualora la sospensione del servizio sia imputabile a cause di forza maggiore o

per scelta dell'Ente gestore, il personale docente, ATA ed educativo non è tenuto a recuperare le ore e/o i giorni di lavoro non prestato mantenendo il diritto all'intera retribuzione.

#### ***Per i non docenti***

8. I dipendenti inquadrati ai livelli I, II, III, IV, V a 37 e a 38 ore settimanali usufruiscono di 26 ore annuali di permesso retribuito (riferito ad anno scolastico). I suddetti permessi sono riproporzionati in caso di orario part-time e ridotto.
9. La distribuzione dell'orario di lavoro per il personale non docente, solo nel caso di necessità di introdurre regimi di orario particolari (turni) viene stabilita dalla Direzione dell'Istituto in ambito di contrattazione decentrata in accordo con le RSA.
10. Il personale non docente, nel periodo estivo, al di fuori delle ferie ordinarie e durante la sospensione dell'attività scolastica, potrà essere impegnato secondo le esigenze dell'Istituto nel rispetto della propria professionalità.

#### ***Il personale docente***

11. La presenza del personale docente nell'intervallo delle lezioni è definita dal Regolamento d'Istituto.
12. Quando in relazione ai programmi ministeriali le ore di insegnamento variano da un anno all'altro per lo stesso ciclo di studi, il docente potrà optare per la riduzione di orario e di retribuzione oppure per il mantenimento delle ore e della relativa retribuzione restando a disposizione dell'Istituto per eventuali sostituzioni e in attività formative in ore stabilite nell'orario settimanale individuale.
13. A tutti i docenti, le ore assegnate fino alla 18.ma non possono essere diminuite nel periodo di validità del presente CCNL salvo quanto previsto dagli artt. 78 e 79.
14. Le ore oltre la 18.ma nei limiti della 24.ma, assegnate ai docenti del 5° livello anteriormente all'inizio dell'anno scolastico 1984/85, non possono essere diminuite nel periodo di validità del presente CCNL, salvo quanto previsto dagli artt. 78 e 79.
15. Le ore in esubero, al di fuori dei limiti posti dal comma precedente, possono subire variazioni da un anno scolastico all'altro e vengono retribuite con la quota oraria globale in atto.
16. Prima di assegnare ore in esubero all'orario contrattuale, previsto al primo comma del presente articolo, deve essere completato l'orario di lavoro del personale ad orario ridotto nel rispetto dell'unità didattica e/o funzionale.
17. Motivate esigenze organizzative e didattiche possono richiedere variazioni di incarichi di insegnamento nell'ambito dell'orario di lavoro di ciascun docente. Le variazioni delle materie, classi o sezioni devono avvenire nell'ambito della Scuola Secondaria di 1° o 2° grado e del titolo abilitante e devono essere comunicate dalla Presidenza dell'Istituto di norma entro il mese di luglio.
18. Oltre alle ore di insegnamento e alle attività strettamente collegate, come da art. 28.3, il personale docente, in un piano programmato dal Collegio dei docenti, è impegnato in attività accessorie per il funzionamento della Scuola:

**PUNTO 1 - fino ad un massimo di 50 ore annue per:**

- a) attività di aggiornamento, salvo quanto previsto dal comma 5;
  - b) attività di programmazione;
  - c) progettazione, revisione e gestione del Piano dell'Offerta Formativa;
  - d) ricevimento collegiale genitori.
19. Dette ore sono proporzionalmente ridotte per i docenti che hanno un orario individuale di lavoro part-time o a tempo inferiore all'orario contrattuale settimanale; tale riproporzionamento non può essere inferiore a 20 ore annue.
20. Le ore dedicate alle attività di cui al presente PUNTO 1 rientrano nella retribuzione di cui all'art. 28.3 del presente CCNL nel numero massimo previsto per ogni docente.
21. Le ore eccedenti il numero massimo previsto per ogni docente saranno retribuite in una unica soluzione, calcolate secondo l'art. 45, con la retribuzione del mese di giugno.
22. Le attività previste dal PUNTO 1, quando svolte in periodo diverso da quello coincidente con l'attività didattica, rientrano nella normale retribuzione fino alla concorrenza dell'orario settimanale individuale. Le ore eccedenti saranno imputate alle 50 ore.

**PUNTO 2 - 70 ore annue che possono essere richieste per:**

- a) attività e/o discipline non curriculari o anche curriculari, programmate dal Collegio dei docenti e/o dal Consiglio di classe, in orario non curriculare; il loro utilizzo è finalizzato principalmente ad attività quali: recupero, sostegno e preparazione agli esami o altre attività deliberate dal Collegio dei docenti proprie della funzione e del livello;
  - b) uscite didattiche giornaliere, limitatamente alle ore eccedenti l'orario individuale;
  - c) eventuali supplenze saltuarie per un massimo di 10 ore per anno scolastico.
23. Il personale docente, in mancanza di programmazione del Collegio dei docenti e/o del Consiglio di classe, può richiedere all'Istituto di svolgere le 70 ore annue in attività proprie della funzione e del livello.
24. Le ore di cui al presente PUNTO 2 sono ridotte a 25 ore annue per orari fino ad 1/3 dell'orario settimanale contrattuale e sono ridotte a 50 ore annue per orari fino a 2/3 dell'orario settimanale contrattuale.
25. Le ore di cui al presente PUNTO 2 e al precedente comma 24 vanno recuperate con 26 giorni lavorativi di ferie estive aggiuntive, riproporzionati in base alle ore effettivamente svolte.
26. Nel caso in cui il docente, per esigenze tecnico-organizzative o per malattia o maternità non possa recuperare le suddette ore, queste saranno liquidate con la retribuzione del mese di agosto, calcolate sulla base di quanto previsto dall'art. 45.
27. Il docente assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, il cui rapporto

abbia termine prima della sospensione estiva delle lezioni, non è tenuto a svolgere le ore di cui al presente PUNTO 2.

28. In mancanza di programmazione didattica ad inizio anno scolastico, il personale docente che non ha utilizzato il pacchetto orario di 70 ore annue di cui al presente articolo, durante il periodo estivo, al di fuori delle ferie ordinarie, potrà essere impegnato, per un tempo non eccedente il proprio orario settimanale, in attività didattiche, di programmazione e di aggiornamento, nel rispetto della professionalità e qualifica per cui è avvenuta l'assunzione.
29. Le ore annue di cui al PUNTO 1 e 2 del presente articolo non trovano applicazione nelle attività di Nido e Micronido.
30. Ferme restando le attuali differenze normative e retributive, si riconosce l'unicità della funzione docente. In presenza di leggi al riguardo le parti si incontreranno per adeguare ad esse la presente normativa.
31. Fermo restando quanto previsto dall'art. 23 lettera A, il personale, che a seguito degli interventi legislativi di ordinamento scolastico vede ridotto il proprio orario di insegnamento, ha diritto ad essere utilizzato prioritariamente per attività opzionali e/o facoltative stabilite dal Collegio docenti. Nell'individuazione delle attività opzionali e/o facoltative il Collegio docenti dovrà tener conto della opportunità di utilizzare tale personale.

#### NORMA TRANSITORIA

Gli economi, i segretari, gli aiuto economi, gli aiuto segretari e gli altri addetti agli uffici amministrativi in forza alla data dell'1/10/1981, manterranno un orario settimanale di 34 ore.

In alternativa, potranno adeguarsi al nuovo orario contrattuale (38 ore) previo accordo con il Gestore dell'Istituto. In tal caso, le 4 ore eccedenti l'orario precedentemente in atto verranno retribuite nella misura di 4/34.mil della retribuzione mensile lorda.

#### **Art. 50 - Autonomia didattica**

1. Le norme del presente articolo si applicano, secondo quanto previsto dal DPR n. 275 dell'8 marzo 1999 "Regolamento recante norme in materia di Autonomia delle Istituzioni scolastiche ai sensi dell'art. 21, della legge 15 marzo 1999, n. 59" senza che ciò possa comportare diminuzione dell'orario individuale di lavoro di ciascun dipendente di cui all'art. 49.
2. In particolare attraverso il Piano dell'Offerta Formativa, l'autonomia costruisce le condizioni giuridiche, organizzative, professionali e di relazione per rendere flessibile l'attività educativa e per migliorarne così l'efficacia.
3. Fermo restando che un'ora curriculare d'insegnamento, intesa come unità didattica, corrisponde ad un'ora di lavoro, ovvero ad un 18.mo, un 24.mo, un 31.mo dell'orario contrattuale di riferimento rispettivamente per i docenti di IV e V livello, gli Istituti, a seguito della programmazione del Collegio dei docenti, possono adottare le seguenti forme di flessibilità, nel rispetto di quanto al presente articolo e nel rispetto di quanto previsto dal presente CCNL in relazione al rapporto di lavoro del personale:

- l'articolazione modulare dell'orario annuale di ciascuna disciplina e attività;
  - la definizione di unità di insegnamento non coincidenti con l'unità oraria della lezione e l'utilizzazione degli spazi orari residui;
  - l'attivazione di percorsi didattici individualizzati, nel rispetto del principio generale dell'integrazione degli alunni nella classe e nel gruppo, anche per alunni in situazione di handicap.
4. La regolamentazione didattica di quanto sopra è proposta dal Consiglio di classe ed approvata e programmata dal Collegio dei docenti in un Piano Formativo coerente con gli obiettivi generali ed educativi dei diversi tipi ed indirizzi di studi, determinati a livello nazionale, secondo le seguenti modalità:
- a) il Collegio dei docenti può programmare una diversa articolazione della durata dell'unità di insegnamento nel rispetto del monte annuale orario complessivo previsto per ciascun curriculum e per ciascuna delle discipline e delle attività comprese nei piani di studio stabiliti dalle disposizioni ministeriali. La differenza tra un'ora di insegnamento e la durata effettiva della lezione, o la somma di tali differenze, potrà essere utilizzata per recupero, sostegno, e approfondimento nella stessa classe e per la stessa disciplina oggetto della riduzione, ma non potrà essere utilizzata per lezioni curricolari destinate a classi e/o discipline diverse da quelle alle quali è stata effettuata la riduzione della durata oraria delle unità di insegnamento.
  - b) Il Collegio dei docenti può programmare una articolazione didattica modulare, settimanale o plurisettimanale, che preveda una diversa distribuzione dell'orario di docenza diretta e perciò il superamento dell'effettivo orario individuale settimanale. L'orario di docenza diretta, in attività distribuite su moduli, non potrà essere superiore al 20% dell'orario settimanale effettivo di docenza. La diversa articolazione dell'orario settimanale di docenza deve avvenire nell'ambito del monte ore annuo della disciplina previsto per ciascuna classe dall'ordinamento scolastico e sarà recuperato dal docente con una pari riduzione di orario di insegnamento, per le stesse materie/discipline e per la stessa classe, durante i periodi in cui si svolge l'attività didattica. Il recupero delle ore di cui al precedente comma deve essere effettuato nell'ambito dell'anno scolastico.
  - c) Una distribuzione dell'attività didattica in non meno di 5 giorni settimanali nel rispetto dei complessivi obblighi di servizio ed orari dei docenti previsti dal presente CCNL.
5. Al docente con rapporto di lavoro part-time o ad orario ridotto non potrà essere richiesto quanto previsto dalla lettera b) del precedente comma 4, salvo suo esplicito consenso.

#### **Art. 51 - Completamento orario**

1. I docenti a tempo indeterminato che avessero un orario inferiore a quello contrattuale hanno diritto per le stesse materie e per quelle rientranti nel titolo di

- studio, fatta salva l'unità didattica e funzionale, al completamento del loro orario prima che si proceda a nuove assunzioni anche a tempo parziale.
2. Tale priorità, nel caso di più insegnanti della stessa materia, terrà conto del titolo abilitante specifico, dell'anzianità di servizio e dei maggiori carichi di famiglia.
  3. Il completamento di orario si applica anche al personale amministrativo, tecnico e ausiliario ad orario parziale (nel rispetto di quanto al punto 2, art. 5 del D.lgs 25 febbraio 2000, n. 61) qualora l'orario disponibile non sia coincidente con l'orario di servizio prestato.

#### **Art. 52 - Lavoro notturno, festivo e straordinario**

1. Il lavoro notturno è quello effettuato in un periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. Quindi il lavoro notturno è quello svolto tra le 24 e le 7 ovvero tra le 23 e le 6 ovvero tra le 22 e le 5 ed è retribuito con la maggiorazione della quota oraria lorda del 15% della retribuzione tabellare di cui all'art. 29, ivi compreso il superminimo di ex categoria.
2. A partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino è vietato adibire le donne al lavoro notturno dalle ore 24 alle ore 6. Hanno facoltà di rifiutarsi di prestare lavoro notturno:
  - la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, qualora la stessa non abbia esercitato la facoltà di rifiutare l'esecuzione di prestazione di lavoro notturno, il lavoratore padre convivente che sia anch'esso lavoratore subordinato;
  - la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario e convivente di un minore di età inferiore a dodici anni;
  - la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile.
3. E' considerato festivo il lavoro prestato nelle domeniche e nei giorni delle festività infrasettimanali: 1° gennaio, 6 gennaio, lunedì di Pasqua, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25/26 dicembre, Santo Patrono.
4. Il lavoro prestato nei suddetti giorni viene retribuito con un 26.mo della retribuzione globale.
5. Ai lavoratori turnisti verrà corrisposta la maggiorazione per lavoro festivo nella misura del 15% della retribuzione globale, con riposo compensativo.
6. Il personale di segreteria dei centri culturali che durante convegni e manifestazioni fosse disponibile per un numero di ore eccedenti il normale orario previo accordo fra le parti potrà:
  - a) recuperare le ore eccedenti con permessi retribuiti;
  - b) ottenerne il pagamento come ore straordinarie.
7. E' considerato lavoro straordinario, quello prestato a fronte di ragioni di carat-

tere eccezionale, legati a particolari esigenze di servizio non ricorrenti e non programmabili e oltre il limite dell'orario contrattuale settimanale di lavoro, salvo i casi previsti dal presente Contratto.

8. Il personale è tenuto, salvo comprovati motivi di impedimento, a svolgere lavoro straordinario richiesto nel limite massimo di 120 ore annue. Di norma, il personale sarà avvisato con un giorno di anticipo.
9. Non sarà riconosciuto e retribuito il lavoro straordinario che non sia autorizzato dalla Direzione.
10. Ciascuna ora di lavoro straordinario verrà compensata con una quota oraria della retribuzione globale maggiorata delle seguenti percentuali:
  - Lavoro straordinario diurno: 35%
  - Lavoro straordinario notturno: 40%
  - Lavoro straordinario festivo: 50%
  - Lavoro straordinario notturno festivo: 60%.
11. Le percentuali superiori assorbono le inferiori.
12. Le festività civili (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno) coincidenti con la domenica vengono retribuite a tutti i dipendenti con un 26.mo della retribuzione globale oltre alla normale retribuzione.

#### **Art. 53 - Riposo settimanale**

1. Tutto il personale godrà di 24 ore di riposo settimanale normalmente coincidenti con la domenica, salvo esigenze di servizio nel qual caso il riposo verrà fruito in altro giorno della settimana successiva, con la normale retribuzione.

#### **Art. 54 - Vitto e alloggio**

1. La Direzione può concedere, con facoltà di revoca, salvo preavviso di due mesi, vitto e/o alloggio al personale che lo richieda per iscritto. Detto servizio verrà pagato a parte dagli interessati.
2. Il tempo della fruizione del pasto per il personale che, consumandolo con gli alunni, effettua assistenza e vigilanza durante il momento della refezione, è considerato orario di lavoro e il pasto è gratuito.

#### **Art. 55 – Ferie**

1. I dipendenti, compresi quelli assunti ad orario ridotto, hanno diritto ad un periodo annuale di ferie con corresponsione della normale retribuzione, pari a 33 giorni lavorativi per ciascun anno, comprensivi delle festività sopresse.
2. La ricorrenza del Santo Patrono è giornata festiva, pertanto qualora fosse lavorata, o va recuperata con una giornata di permesso retribuito, anche in aggiunta alle ferie estive o, retribuita con 1/26 della retribuzione globale mensile.
3. La maturazione avverrà dal 1° settembre al 31 agosto di ogni anno.
4. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, il di-

- pendente maturerà tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi lavorati.
5. Le frazioni di mese eccedenti i 15 giorni di calendario verranno considerati mese intero e le frazioni fino a 15 non saranno considerate.
  6. Agli effetti del computo del periodo di ferie, la settimana, quale sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di 6 giorni lavorativi.
  7. Eventuali vacanze riconosciute agli allievi non costituiscono motivo di ferie aggiuntive tranne quanto previsto dall'art. 28 comma 4.
  8. L'utilizzo del periodo di ferie è interrotto in caso di ricovero ospedaliero o malattia documentata.
  9. Le ferie ordinarie non potranno coincidere con assenza per maternità o puerperio né con il periodo di preavviso.
  10. Le ferie sono irrinunciabili.
  11. Il periodo di ferie ha carattere continuativo e comunque non frazionabile in più di due periodi. E' ammesso, comunque, il godimento di alcuni giorni in conto ferie, chiesti dal dipendente.
  12. Le ferie potranno essere godute entro il mese di agosto dell'anno successivo a quello di maturazione.
  13. Per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con le esigenze dell'Istituto, le ferie saranno godute:

*Per i docenti:*

durante la sospensione estiva delle lezioni.

*Per i non docenti:*

durante la sospensione delle lezioni sia estive che invernali.

Nel periodo estivo le ferie non dovranno essere inferiori ai 2/3 dei giorni spettanti. Il calendario delle ferie per i lavoratori non docenti sarà definito dalla Direzione in accordo con la RSA nell'ambito della contrattazione decentrata di norma entro il mese di aprile di ogni anno.

#### **Art. 56 - Permessi retribuiti**

1. Il dipendente può usufruire nell'anno scolastico fino ad un massimo di dieci giorni di permessi retribuiti:
  - se si verificano comprovati e seri motivi familiari quali ad esempio: nascite, matrimoni, lutti, infortuni, ricoveri ospedalieri ed infermità gravi che riguardano il coniuge, anche legalmente separato, un parente entro il secondo grado o un componente della famiglia anagrafica, affine anche non convivente, della lavoratrice o del lavoratore;
  - per la frequenza di corsi di aggiornamento inerenti alla mansione per la quale è stato assunto e liberamente scelti.
2. Le giornate di cui al punto 1 sono usufruibili in unica soluzione solo in casi molto gravi. Per fruire di tali permessi il dipendente deve farne richiesta scritta alla Direzione dell'Istituto. In caso di massima urgenza è sufficiente la richiesta orale.

3. Sono ammessi inoltre alla retribuzione i giorni impegnati per documentata partecipazione ad esami di cui all'art. 10 della Legge n. 300/70 e a concorsi pubblici, inerenti la mansione svolta, limitatamente alla giornata in cui si svolge la prova.
4. Nel caso che la sede d'esami disti oltre 200 Km dalla sede di lavoro verrà retribuita anche la giornata che precede e quella che segue.
5. In caso di assistenza a familiari portatori di handicap, si fa riferimento alla Legge n. 104/92 e circolari applicative.

#### **Art. 57 - Permessi brevi e recupero ritardo**

1. Sono concessi brevi permessi retribuiti per un massimo di 10 ore per anno scolastico, anche cumulabili, in caso di:
  - documentate esigenze personali di carattere medico (analisi, visite mediche, accertamenti clinici, ecc.).
2. Sono inoltre concessi permessi brevi retribuiti per un massimo di 15 ore per anno scolastico, da recuperare, di norma, entro il mese successivo anche in attività di supplenza per:
  - motivi di studio;
  - rinnovo dei documenti di lavoro;
  - eventuali ritardi.

#### **Art. 58 - Permessi non retribuiti**

1. In caso di eccezionali motivi e per la partecipazione a concorsi pubblici, esclusi quelli previsti dal precedente art. 56, il lavoratore può usufruire di permessi non retribuiti nel limite di 10 giorni nell'anno con autorizzazione dell'Istituto.

#### **Art. 59 - Permessi elettorali**

1. Tutti i lavoratori dipendenti che siano stati nominati presidente, segretario, scrutatore, rappresentante di lista o di gruppo presso seggi elettorali in occasione di qualsiasi tipo di elezione, compresi i referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per il periodo corrispondente alla durata delle operazioni. I giorni di assenza sono considerati dalla legge, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.
2. I giorni festivi e la domenica, utilizzati per l'espletamento delle operazioni elettorali, sono recuperati con pari giorni di riposo compensativo dal lavoratore entro la immediata settimana successiva. In caso di mancato recupero, per esigenze tecnico-organizzative, le suddette giornate vengono retribuite.

### **VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 60 - Assenze per malattia e infortunio non sul lavoro**

In caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il seguente trattamento:

*A) Periodo di comporta*

1. Mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di 6 mesi, anche a cavallo di due anni solari; nel caso di superamento dei 6 mesi il dipendente potrà richiedere un periodo di aspettativa, senza retribuzione, fino ad un massimo di 6 mesi, dietro presentazione di certificato medico. In tal caso il lavoratore dovrà presentare la richiesta almeno 10 giorni prima della scadenza. Detto periodo di aspettativa non è computabile ad alcun effetto;
2. mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, fino ad un massimo di 12 mesi (365 gg.) nel periodo di 3 anni o meno, dovute anche ad eventi morbosi diversi. In tal caso il datore di lavoro potrà informare il lavoratore del termine del periodo di comporta. Nel computo delle assenze massime nell'arco dei 3 anni, non sono considerate le aspettative non retribuite di cui al precedente comma. Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini indicati è facoltà dell'Istituto risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso, fermo restando il diritto del dipendente al T.F.R.

*B) Trattamento economico*

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia e di infortunio, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore una integrazione tale da consentire al medesimo di percepire durante il periodo di malattia o infortunio il 100% della normale retribuzione mensile netta del mese precedente la malattia per un massimo di 180 giorni nell'anno solare, salvo il caso di aspettativa richiesta dal dipendente di cui al n. A) 1 del presente articolo. Agli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal 1° giorno di assenza. Quando si tratta di ricaduta nella stessa malattia o di malattia a cavallo di due anni solari i periodi vengono computati secondo le indicazioni INPS. In tutte le ipotesi di assenza dal servizio per malattia è facoltà della Direzione verificare lo stato e la durata della malattia. Le visite mediche di controllo sulle assenze dal servizio per malattia del personale sono espletate dalle Aziende Sanitarie Locali alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

In caso di mancato riconoscimento da parte dell'INPS del diritto dell'indennità di malattia per carente o tardiva presentazione della documentazione giustificativa da parte del lavoratore il datore di lavoro ha diritto al rimborso sia delle anticipazioni fatte per conto dell'INPS sia di quanto corrisposto a proprio carico dall'inizio della malattia.

Per consentire l'effettuazione delle visite di controllo fiscali, le fasce orarie di reperibilità di cui al Decreto del Ministero della Sanità dell'8 gennaio 1985, pubblicato sulla G.U. del 7 febbraio 1985, sono così determinate: 10.00-12.00/17.00-19.00, sabato e domenica compresi.

La prescritta certificazione di malattia, obbligatoria anche per assenze inferiori a 3 giorni, è inviata all'Istituto e all'INPS entro due giorni lavorativi dal rilascio.

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita e/o temporaneamente invalidanti quali, a mero titolo esemplificativo, emodialisi o chemioterapia, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero, di trattamento in day hospital, di assenza per sottoporsi alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o Struttura

convenzionata.

In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal presente articolo.

Tali giorni di assenza sono computati ad ogni effetto come servizio effettivamente prestato.

#### **Art. 61 - Infortunio sul lavoro**

In presenza di infortunio sul lavoro saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definita e rilasciata dall'Istituto assicuratore.

In presenza di malattia professionale alla lavoratrice e al lavoratore sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale l'interessata/o percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto affinché l'Istituto possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

La lavoratrice o il lavoratore sono altresì tenuti a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente.

Alla lavoratrice ed al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1° giorno di assenza e fino al 180° giorno, un trattamento assistenziale ad integrazione di quanto corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione.

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'Ente assicuratore.

Per quanto concerne il trattamento economico dovuto per malattia professionale si rinvia alle disposizioni di legge.

#### **Art. 62 - Lavoratori affetti da patologie oncologiche**

Ai sensi dell'articolo 12 bis del D.lgs n. 61/00, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'Azienda Sanitaria Locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale così come previsto all'art. 24.

L'organizzazione del tempo di lavoro deve essere pianificata tenendo prioritariamente conto delle esigenze individuali specifiche del dipendente.

Su richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

#### **Art. 63 – Permessi per lavoratori invalidi**

Ai lavoratori cui sia stata riconosciuta una invalidità civile superiore al cinquanta per cento sono riconosciuti 30 giorni ad anno scolastico (anche non continuativi) di

congedo retribuito per cure mediche connesse con lo stato di invalidità debitamente documentate (art. 26 L. n. 118/1971 e art. 10 D.lgs n. 509/1988). Tali permessi sono aggiuntivi al periodo di malattia di cui all'art. 60.

#### **Art. 64 - Congedo matrimoniale**

1. Il dipendente che contrae matrimonio ha diritto ad un permesso retribuito di 15 gg. di calendario, non frazionabili, in occasione dell'evento. Se il congedo matrimoniale si sovrappone alle ferie, le stesse devono essere fruiti in altro periodo.
2. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal dipendente con almeno 10 gg. di anticipo.
3. Durante il congedo il lavoratore è considerato in servizio a tutti gli effetti, con diritto alla normale retribuzione.

#### **Art. 65 - Tutela della maternità e della paternità**

##### *A – NORME DI CARATTERE GENERALE*

1. A tutti i dipendenti si applicano le disposizioni legislative ed economiche in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità previste dal D.lgs 26 marzo 2001 n. 151 e a cui si fa espressamente riferimento per quanto non previsto nel presente Contratto e stabilito nel presente articolo.
2. Ferma restando la durata complessiva di 5 mesi dell'astensione obbligatoria, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi il mese precedente la data presunta del parto e i 4 mesi successivi a condizione che il medico specialista del SSN attesti che ciò non arrechi alcun danno alla gestante e al nascituro.
3. In caso di parto prematuro i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto, sono aggiunti al successivo periodo di astensione obbligatoria post partum.
4. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto dalla legge il divieto di licenziamento, le quali devono essere convalidate dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente, la lavoratrice madre, così come il lavoratore padre che abbia fruito del congedo di paternità, ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.
5. Nei primi 8 anni di vita del bambino ciascun genitore, anche contemporaneamente, può usufruire dell'astensione facoltativa dal lavoro per un periodo, anche frazionato, con le seguenti modalità:
  - la madre lavoratrice, per un periodo non superiore a 6 mesi;
  - il padre lavoratore per un periodo non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 quando il padre esercita il diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi;
  - qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a 10 mesi.
6. Per la fruizione di tale diritto, il lavoratore deve presentare apposita richiesta secondo le disposizioni INPS vigenti.
7. Il diritto di astenersi dal lavoro è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto. La somma dei periodi fruibili dai due genitori non può superare

- complessivamente i 10 mesi, elevabili a 11 quando il padre beneficia di 7 mesi di astensione.
8. Durante il periodo di astensione obbligatoria il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a percepire un'indennità pari al 80% della retribuzione media globale giornaliera.
  9. Durante il periodo di astensione facoltativa il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a percepire un'indennità pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera.
  10. Il beneficio spetta:
    - fino al compimento dei tre anni di vita del bambino e per un periodo complessivo tra i genitori di 6 mesi, senza condizioni di reddito;
    - fino agli otto anni se il reddito del singolo genitore interessato sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione Generale obbligatoria.
  11. La richiesta di astensione deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore ai 15 giorni di calendario. Il datore di lavoro non può opporre rifiuto alla richiesta di astensione.
  12. Non può essere richiesto l'orario flessibile/potenziato di cui agli artt. 49 (70 ore) e 24 (orario supplementare), alle lavoratrici madri nel periodo di tutela previsto dalla vigente normativa.

#### *B - RIPOSI GIORNALIERI*

1. I riposi durante il primo anno di vita del bambino consistono in due riposi orari retribuiti della durata di un'ora ciascuno. Il riposo si riduce a uno se l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore. Le ore di permesso sono considerate lavorative a tutti gli effetti.
2. In caso di parto plurimo i permessi giornalieri per allattamento (art. 10 legge n. 1204/71) sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste possono essere utilizzate dal padre.
3. I riposi giornalieri spettano al padre lavoratore nei casi in cui la madre lavoratrice non se ne avvalga o la madre non sia lavoratrice.
4. In caso di adozione e/o affidamento si fa riferimento alla normativa vigente.

#### *C - MALATTIA FIGLIO*

1. La lavoratrice madre e/o il lavoratore padre possono fruire di assenze dal lavoro per malattie del bambino durante i primi tre anni di vita dello stesso, previa presentazione del relativo certificato medico. Il relativo periodo di assenza è solo computato nell'anzianità di servizio.
2. Durante la malattia del figlio in età compresa tra i tre e gli otto anni, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi per ogni anno per ciascun genitore. Se il genitore richiedente ha un reddito individuale, nell'anno in cui esercita il diritto, inferiore due volte e mezzo il trattamento pensionistico, fissato annualmente dall'INPS, i permessi per malattia del figlio saranno retribuiti nella misura del 30% della

retribuzione.

3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 del presente punto C, si applicano anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari secondo quanto disposto dal punto 6 dell'art. 3 della Legge n. 53/00.

#### **D - PERMESSI PER ESAMI PRENATALI**

1. Ai sensi del D.lgs 25 novembre 1996, n. 645, le lavoratrici gestanti hanno la possibilità di assentarsi dal lavoro per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici, ovvero visite mediche specialistiche, senza perdita di retribuzione qualora questi debbano essere svolti durante l'orario di lavoro e dietro presentazione della idonea documentazione giustificativa.

#### **Art. 66 - Servizio militare**

Per il periodo di richiamo alle armi, nonostante la sospensione del rapporto, al lavoratore viene corrisposta una indennità pari alla sua ordinaria retribuzione secondo le modalità della Legge n. 88/89, art. 24.

#### **Art. 67 - Congedi per eventi e cause particolari**

Il lavoratore o la lavoratrice possono richiedere, ai sensi e con le modalità previste dalla Legge n. 53/00 art. 4 comma 2 e dal D.lgs n. 278 del 21 luglio 2000, un congedo per un periodo continuativo o frazionato fino a 2 anni, per gravi motivi relativi alla situazione personale della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap.

#### **Art. 68 - Aspettative e permessi per cariche pubbliche elettive**

1. Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive o sindacali territoriali, regionali o nazionali viene concessa una aspettativa per la durata della carica.
2. Durante l'aspettativa non compete alcun elemento della retribuzione.
3. I dipendenti che, nelle condizioni di cui ai precedenti commi, non usufruiscono di aspettative, hanno diritto a permessi retribuiti e non retribuiti secondo quanto previsto dalle vigenti normative di legge e dal presente Contratto.

#### **Art. 69 - Aspettativa non retribuita**

1. Dopo un anno di servizio l'Istituto ha facoltà di concedere al dipendente che lo richieda un periodo di aspettativa senza retribuzione fino al massimo di un anno.
2. Tale periodo, non è computabile ad alcun effetto.
3. L'Istituto risponde per iscritto entro 10 giorni dalla richiesta.
4. Terminato il periodo, al lavoratore non può, comunque, essere concessa una nuova aspettativa se non dopo almeno 2 anni di servizio.

5. Durante il periodo dell'aspettativa il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

#### **Art. 70 - Diritto allo studio**

1. Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 (centocinquanta) ore annue individuali, da utilizzare in un solo anno.
2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio della Scuola secondaria di secondo grado.
3. Nella concessione dei permessi di cui ai commi 1 e 2 vanno osservate, garantendo in ogni caso le pari opportunità, le seguenti modalità:
  - a) i dipendenti che contemporaneamente potranno usufruire, nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti di cui al comma 1, non dovranno superare 1/5 o frazione di 1/5 di tutto il personale della struttura scolastica;
  - b) a parità di condizioni sono ammessi a frequentare le attività didattiche i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso.
4. Il personale interessato ai corsi di cui al comma 2 ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi e di riposo settimanale.
5. Il personale interessato alle attività didattiche di cui al comma 2 è tenuto a presentare idonea certificazione in ordine alla iscrizione ed alla frequenza alle Scuole e ai corsi, nonché agli esami finali sostenuti.
6. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza e le modalità di esercizio di questo diritto devono essere concordate tra la rappresentanza sindacale e la Direzione/Presidenza di Istituto.
7. In sede di contrattazione decentrata regionale potranno essere definite, ove necessarie, ulteriori modalità applicative e/o particolari per la partecipazione e la frequenza ai corsi di cui al presente articolo ed ulteriori discipline per rispondere ad esigenze specifiche.
8. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento all'art. 10 della Legge n. 300/70 e alle disposizioni di cui alla Legge n. 53/00.

#### **Art. 71 – Crescita professionale**

Al fine di conseguire l'abilitazione all'insegnamento con la frequenza di appositi corsi istituiti dall'autorità scolastica, viene garantita la possibilità di una distribuzione di orario che tenga conto, nei limiti del possibile, delle esigenze di frequenza e l'utilizzo dei permessi di cui all'art. 56 o di aspettativa non retribuita con diritto alla conservazione del posto.

## **VIII - NORME DISCIPLINARI**

### **Art. 72 - Regolamento interno**

1. Il Regolamento interno predisposto dall'Istituto, ove esista, deve essere portato a conoscenza dei dipendenti all'atto dell'assunzione o al momento della successiva compilazione e affisso in luogo pubblico per la consultazione.
2. Esso non può contenere norme in contrasto con il presente CCNL e con la vigente legislazione. Ciò vale anche per eventuali successive modifiche.

### **Art. 73 - Provvedimenti disciplinari**

1. Le infrazioni alle norme del Contratto possono essere punite secondo la gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:
  - a) richiamo verbale;
  - b) richiamo scritto;
  - c) multa non superiore all'importo di 3 ore di paga base;
  - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di giorni 3 di effettivo lavoro (3/26).
2. Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa, salvo per quanto riguarda il richiamo verbale di cui alla precedente lettera a).
3. La contestazione degli addebiti sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale verrà indicato il termine entro cui il dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà, in nessun caso, essere inferiore a gg. 10 dalla data di ricezione della contestazione.
4. Il dipendente potrà farsi assistere dall'Organizzazione Sindacale a cui aderisce o conferisce il mandato.
5. Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata inviata entro 6 gg. dal termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale comunicazione dovrà specificare i motivi del provvedimento.
6. Trascorso l'anzidetto periodo senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal dipendente si intendono accolte.
7. I provvedimenti disciplinari, comminati senza osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi, sono inefficaci.
8. Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.
9. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle Leggi n. 604/66 e n. 300/70.

### **Art. 74 - Richiamo scritto, multa e sospensione**

1. Incorre nei provvedimenti di richiamo scritto, multa e sospensione il lavoratore

che in via esemplificativa:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato;
  - b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
  - c) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
  - d) per disattenzione o negligenza danneggi il materiale dell'Istituto;
  - e) commetta indiscrezioni informative relative a segreti d'ufficio e deliberazioni dei Consigli di classe.
2. L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

## **Art. 75 - Licenziamento per mancanze**

### **A) Licenziamento con preavviso**

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'articolo precedente, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni:

- comportamento in contrasto con quanto previsto al 2° comma dell'art. 19 all'interno dell'Istituto;
- assenza ingiustificata oltre i 4 giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate ripetute almeno sei volte durante l'anno, prima o dopo i giorni festivi;
- gravi negligenze nell'espletamento delle proprie mansioni;
- lezioni private agli alunni della propria Scuola in senso stretto;
- insubordinazione ai superiori;
- abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dai casi previsti dall'articolo successivo;
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art.74, quando siano stati comminati almeno due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 73, salvo quanto disposto al penultimo comma dell'art. 73.

### **B) Licenziamento senza preavviso**

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'Istituto grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- grave insubordinazione ai superiori;
- furto nell'Istituto;
- danneggiamento doloso al materiale dell'Istituto;
- abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla inco-

lunità delle persone, o grave danno alle cose, o comunque compia azioni che implicino gli stessi pregiudizi;

- rissa all'interno dell'Istituto;
- percosse nei confronti di alunni e assistiti;
- diffusione di periodici o stampati contrari ai principi educativi dell'Istituto e della morale cattolica;
- diffamazione pubblica nei riguardi dell'Istituto;
- sentenza di condanna penale passata in giudicato;
- omessa comunicazione di nomina in ruolo nella Scuola statale di cui all'art. 21 del presente CCNL.

## **IX - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 76 - Risoluzione del rapporto di lavoro**

1. Il rapporto di lavoro a tempo determinato si risolve, salvo giusta causa, alla scadenza del termine.
2. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto a norma delle vigenti disposizioni di legge.
3. Per quanto riguarda i docenti, si risolve automaticamente alla fine dell'anno scolastico in cui il docente raggiungerà l'età del pensionamento di vecchiaia (65 anni).
4. Al lavoratore dipendente che abbia raggiunto l'età pensionabile e non abbia raggiunto il numero di anni richiesti per il minimo della pensione, è consentito rimanere in servizio, su richiesta, fino al raggiungimento del limite minimo e comunque non oltre il settantesimo anno di età.
5. La facoltà di cui alle Leggi nn. 903/77, 54/82, 407/90, 421/92 e al D.lgs n. 198/06, deve essere espressa dal lavoratore in forma scritta 6 mesi prima del compimento dell'età prevista dalle disposizioni suddette. Entro gli stessi termini e con la stessa forma il datore di lavoro può richiedere di prolungare il rapporto di lavoro per motivi didattici oltre il limite suddetto, ma non necessariamente fino al sessantacinquesimo anno di età.

### **Art. 77 - Disciplina dei licenziamenti individuali**

1. L'Istituto deve sempre comunicare per iscritto il licenziamento al lavoratore.
2. Il lavoratore può chiedere, entro 15 gg. dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei 7 gg. dalla richiesta, comunicarli per iscritto.
3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi precedenti è inefficace.
4. Il licenziamento del dipendente non può che avvenire per giusta causa o giustificato motivo.
5. L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

6. Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'Organizzazione Sindacale firmataria del presente Accordo diretto ad impugnare il licenziamento stesso.
7. Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.
8. Per quanto non previsto sia per la fase di conciliazione, che per eventuali riassunzioni o risarcimento danni, si fa riferimento alla legislazione vigente in materia.

#### **Art. 78 - Licenziamento per causa di forza maggiore**

1. In caso di ristrutturazione dell'attività o di contrazione della popolazione scolastica, gli Istituti che procedono al licenziamento o alla riduzione dell'orario di lavoro seguono il seguente schema:

##### **A) *Personale non docente***

1. Prima di accedere alla graduatoria di cui ai successivi criteri è soggetto a riduzione di orario o licenziamento nell'ordine:
  - chi gode di pensione ordinaria,
  - chi è in possesso dei requisiti massimi di pensionabilità (65 anni di età e almeno 20 anni di contribuzione o 40 anni di contribuzione indipendentemente dall'età);
  - chi ha minore anzianità di servizio per qualifica e livello di appartenenza. Per ciascun anno di anzianità di servizio viene attribuito un punteggio pari a 3 punti. E' considerato anno, ai fini dell'anzianità, un periodo continuativo di 250 giorni.
2. Non è soggetto al provvedimento di licenziamento o di riduzione di orario, il personale che gode di interdizione ai sensi della Legge n. 151/00, il personale assunto tra le categorie protette nella misura della percentuale prevista dalle norme di legge.
3. Nel caso di parità, si valuteranno i carichi familiari desumendoli dalle maggiori detrazioni previste dai criteri della dichiarazione IRPEF e, in caso di ulteriore parità, il provvedimento sarà adottato nei riguardi di chi ha minore anzianità anagrafica.
4. Qualora in alternativa al licenziamento, al personale venga proposto il passaggio a mansioni inferiori, ciò avverrà ai sensi e con le procedure previste dalla vigente legislazione.

##### **B) *Personale docente***

1. Prima di accedere alla graduatoria di cui all'art. 80 è soggetto a riduzione d'orario o licenziamento, nell'ordine:

- chi gode di pensione ordinaria;
  - chi è in possesso dei requisiti massimi di pensionabilità (65 anni di età e almeno 20 anni di contribuzione o 40 anni di contribuzione indipendentemente dall'età);
  - chi ha ore eccedenti l'orario pieno previsto dall'art. 49 limitatamente alle ore in eccedenza. Successivamente, nel rispetto della graduatoria di cui al successivo art. 80, vanno assoggettati a licenziamento e/o a riduzione di orario coloro che hanno minore punteggio.
2. Non è soggetto al provvedimento di licenziamento o di riduzione di orario, di cui al presente articolo, il personale che gode di interdizione ai sensi della Legge n. 151/00, il personale assunto tra le categorie protette nella misura della percentuale prevista dalle norme di legge.
  3. Nel caso di parità, si valuteranno i carichi familiari desumendoli dalle maggiori detrazioni previste dai criteri della dichiarazione IRPEF e, in caso di ulteriore parità, il provvedimento sarà adottato nei riguardi di chi ha minore anzianità anagrafica.
  4. Qualora in alternativa al licenziamento, al personale venga proposto il passaggio a mansioni inferiori, ciò avverrà ai sensi e con le procedure previste dalla vigente legislazione.

#### **Art. 79 - Licenziamento collettivo**

1. Quando in Istituti con più di 15 dipendenti, si dovesse procedere al licenziamento di almeno 5 dipendenti nell'arco di 120 giorni per i motivi di cui al precedente art. 78, si applicherà la procedura di cui alla Legge n. 223/91.
2. Gli Istituti, perciò, devono darne comunicazione preventivamente alle R.S.A e OO.SS. Territoriali o Nazionali, al Ministero del Lavoro nelle sue articolazioni Provinciali e Regionali e all'AGIDAE.
3. Entro 7 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione, di cui al precedente comma, le R.S.A. e/o OO.SS manifesteranno con richiesta formale all'Istituto e all'AGIDAE la loro disponibilità per un esame congiunto in sede sindacale.
4. La procedura sindacale deve concludersi entro 45 giorni dalla data del ricevimento della comunicazione del datore di lavoro. Il precedente termine è ridotto alla metà quando i lavoratori interessati sono meno di 10.
5. L'esito dell'esame congiunto deve essere comunicato dal datore di lavoro agli uffici periferici di riferimento del Ministero del Lavoro.
6. Qualora non si sia raggiunto un accordo, verrà espletato, entro 30 giorni, dall'invio della comunicazione agli uffici periferici del Ministero del Lavoro, il tentativo di conciliazione in sede amministrativa. Il termine di cui al precedente comma è ridotto a 15 giorni se i lavoratori interessati sono meno di 10.
7. A conclusione delle procedure previste ai precedenti commi, l'Istituto potrà procedere alla comunicazione di licenziamento collettivo dei lavoratori in esubero nel rispetto dei termini di preavviso e di quanto previsto dal successivo art. 83 e il lavoratore alla eventuale contestazione dello stesso.

## Art. 80 - Formulazione delle graduatorie

1. In riferimento ai precedenti articoli 78 e 79, saranno formulate dal Gestore graduatorie d'Istituto distinte per:
  - Nido e Micronido;
  - Scuola dell'infanzia;
  - Scuola primaria;
  - Scuola secondaria di primo grado;
  - Scuola secondaria di secondo grado.
  
2. Le graduatorie devono contenere anche l'orario di insegnamento individuale di riferimento.
  - a) I docenti della Scuola secondaria partecipano alla graduatoria per la/le materia/e che insegnano e che subiscono riduzione.
  - b) I docenti della Scuola primaria partecipano alle graduatorie di:
    - area comune di insegnamento;
    - lingua straniera;
    - educazione motoria;
    - educazione musicale;
    - informatica

a seconda dell'attività di docenza prestata nell'anno di riferimento e soggetta a riduzione di orario.
  
3. Ai fini dell'inclusione nelle suddette graduatorie saranno sommati nella misura che segue:

titolo di studio	punti 12
abilitazione specifica o corrispondente valida solo per la Scuola secondaria di primo e secondo grado	punti 12
anzianità di docenza anche in tipi di Scuola diversi dello stesso Istituto	punti 3 per ciascun a. s.
servizio di non docenza o docenza senza titolo	punti 1 per ciascun a. s.

4. L'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione presso l'Istituto.
5. E' considerato "anno" ai fini dell'anzianità un periodo continuativo di almeno 180 giorni per i docenti e 250 giorni per i non docenti, ivi compresi i contratti a tempo determinato purché tra loro consecutivi e immediatamente precedenti al contratto a tempo indeterminato.

6. Il primo anno viene calcolato in dodicesimi dalla data di assunzione.
7. Non vengono considerate frazioni fino a 15 giorni, per frazioni superiori a 15 giorni, si considera, al fine del punteggio, il mese intero.
8. Sono esclusi dal conteggio dell'anzianità i rapporti a tempo determinato in sostituzione di personale con diritto al mantenimento del posto di lavoro, salvo quanto previsto dal precedente comma 5.
9. Sono esclusi dalle graduatorie:
  - i religiosi appartenenti alla stessa Congregazione che gestisce l'Istituto e i sacerdoti diocesani appartenenti alla stessa Diocesi che gestisce l'Istituzione scolastica;
  - i lavoratori con contratto a tempo determinato.
10. Le graduatorie riguardanti il tipo di Scuola soggetto a contrazione o chiusura devono essere pubblicate entro il 15 febbraio.
11. I lavoratori hanno diritto a controllare l'esattezza del proprio punteggio in graduatoria e a presentare ricorso all'Istituto entro il 15 marzo.
12. L'Istituto ha 15 giorni dal ricevimento del ricorso del lavoratore per apportare eventuali correzioni.
13. In caso di conflitto collettivo promosso dalla RSA o dai lavoratori è competente, in prima istanza, la Commissione Paritetica Regionale.
14. Il personale educativo degli Asili nido e Micronido, in analogia con i docenti, è soggetto agli stessi criteri di valutazione per la formulazione delle graduatorie.

#### **Art. 81 - Reimpiego**

1. L'Istituto, prima di procedere a nuove assunzioni, deve nell'ordine:
  - a) completare l'orario del personale in servizio, nei limiti di quanto previsto all'art. 51,
  - b) dare la precedenza, a parità di titoli culturali (diploma, laurea, abilitazione e specializzazione), ai dipendenti che abbiano già prestato servizio presso l'Istituto e siano stati licenziati esclusivamente per riduzione di personale.
2. Il lavoratore conserva tale diritto anche nell'anno scolastico seguente quello del licenziamento.
3. Il personale riassunto con le stesse mansioni non dovrà ripetere il periodo di prova e l'anzianità decorrerà ad ogni effetto dalla data di riassunzione.
4. Per facilitare le assunzioni, l'AGIDAE informerà gli Istituti dell'elenco del personale già in servizio presso altri Istituti aderenti licenziato per ristrutturazione o contrazione della popolazione scolastica o per chiusura d'Istituto nonché di quello del personale in servizio ad orario ridotto presso altri Istituti aderenti, che abbia fatto richiesta di completamento d'orario, elenchi che i Gestori consulteranno.

#### **Art. 82 - Chiusura degli Istituti**

1. Qualora si presentasse la necessità di addivenire alla chiusura dell'Istituto, il

Gestore procederà secondo quanto previsto dai precedenti artt. 78 e 79 e dalla Legge n. 223/91 e sue integrazioni e modificazioni. In questi casi il preavviso di cui all'art. 83 è di mesi 4. L'Istituto trasmetterà l'elenco del personale licenziato all'AGIDAE, che provvederà a informare gli Istituti della provincia per favorirne l'eventuale assunzione.

#### **Art. 83 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni**

1. La parte che risolve il rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia per dimissioni che per licenziamento deve comunicarlo per iscritto e deve dare il preavviso. Il preavviso non opera in caso di cessazione durante la prova e nel caso di giusta causa sia da parte del datore di lavoro che del lavoratore.
2. La sopravvenuta malattia interrompe il preavviso che può essere completato allo scadere dell'evento o indennizzato.
3. I termini del preavviso sia in caso di licenziamento come in quello di dimissioni sono:
  - dipendenti del 1°, 2° e 3° livello: 1 mese
  - dipendenti del 4°, 5° e 6° livello: 2 mesi;

il periodo è di un mese per i contratti di apprendistato e a tempo determinato ed è portato a 4 mesi in caso di chiusura totale dell'Istituto.

4. La parte che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza dei suddetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione lorda che sarebbe spettata per il periodo di mancato preavviso calcolata ai sensi dell'art. 2121 C.C.
5. Il datore di lavoro trattiene tale indennità sulle spettanze nette dovute al lavoratore a qualsiasi titolo.
6. Il datore di lavoro può, sia in caso di licenziamento che in caso di dimissioni, dispensare il dipendente dall'effettuazione del periodo di preavviso corrispondendogli una indennità sostitutiva pari alla retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito durante tale periodo. In tal caso il rapporto cessa in tronco e la parte esonerata riceve l'indennità sostitutiva.
7. Durante il periodo di preavviso lavorato il dipendente avrà diritto ad un permesso retribuito di complessive 15 ore, riproporzionato in caso di orario parziale, per le pratiche relative alla ricerca di un'altra occupazione.

#### **Art. 84 - Risoluzione per sopravvenuta inidoneità permanente**

1. Il rapporto di lavoro può essere risolto per sopravvenuta inidoneità permanente che impedisca del tutto lo svolgimento dell'attività stabilita contrattualmente, dopo aver esperito ogni utile tentativo di recupero al servizio attivo, anche parziale, anche in funzioni diverse da quelle proprie allo stesso livello retributivo o a livello inferiore.  
Il suddetto tentativo è realizzato all'interno della procedura sia sindacale sia amministrativa.

#### **Art. 85 - Decesso del lavoratore**

1. In applicazione dell'art. 2122 C.C., la cessazione del rapporto di lavoro che avvenga per il decesso del dipendente dà diritto, agli aventi causa, al T.F.R. di cui all'art. 86 del presente Contratto e all'indennità di due mensilità in conformità dell'art. 2118 C.C.

#### **Art. 86 - Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)**

1. In ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro il lavoratore dipendente ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.
2. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5, computando per mese intero le frazioni di mese superiori a 15 gg. e non considerando quelle fino a 15 gg. La retribuzione, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.
3. In caso di sospensione del rapporto di lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio deve essere computato nella retribuzione di cui al 2° comma, l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.
4. Il trattamento di cui al precedente 1° comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato su base composta al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.
5. Ai fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente in caso di frazione di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese superiori a 15 gg. si computano come mese intero e quelle fino a 15 gg. non si considerano.
6. Il lavoratore dipendente, con almeno 8 anni di accantonamento, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta, e anticipo per formazione e per aspettativa nei casi previsti dalla Legge n. 53/00.
7. Le richieste possono essere soddisfatte annualmente entro i limiti del 25% degli aventi titolo, di cui al precedente comma.

**NOTA:** L'indennità di anzianità fino al 31 maggio 1982 è calcolata nella misura di una mensilità più un dodicesimo della 13.ma per ogni anno di servizio.

Per quanto riguarda il personale di 1° livello ed il personale operaio specializzato del 2° livello, l'anzianità maturata fino al 30 settembre 1976 viene calcolata rispettivamente nella misura di 18 e 20 giorni per ciascun anno.

Per gli insegnanti, la valutazione dell'orario ai fini del calcolo della indennità di an-

zianità, è il risultato della media delle ore lavorate negli anni di servizio fino al 31 maggio 1982.

#### **Art. 87 - Restituzione dei documenti di lavoro**

1. Alla cessazione del rapporto di lavoro, indipendentemente da qualsiasi contestazione in atto, spettano al lavoratore dipendente i seguenti documenti:
  - a) Modello Unico del Dipendente (C.U.D.), su richiesta;
  - b) certificato di servizio con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro, del livello e delle mansioni;
  - c) eventuale certificato di licenziamento valevole per l'indennità di disoccupazione (su modulo fornito dall'INPS);
  - d) documenti relativi agli assegni familiari;
  - e) quant'altro previsto dalle leggi vigenti.

#### **Art. 88 - Tentativo obbligatorio di conciliazione**

1. In tutti i casi di controversie ai sensi degli artt. 409, 410, 412 e seguenti CPC, così come modificati e integrati dal D.lgs n. 80/98, le parti dovranno esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale e/o amministrativa presso la Direzione Provinciale del Lavoro, a prescindere dal numero dei dipendenti.

#### **Art. 89 - Rinvio alle leggi**

1. Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, valgono le disposizioni di legge in materia di lavoro.

#### **Note a verbale**

1. Le parti precisano che il personale religioso appartenente alla Congregazione che gestisce l'Istituto e i Sacerdoti diocesani di cui all'art. 80 comma 9 non è assoggettato alla normativa contrattuale. Per i soggetti di cui al precedente comma, dispensati temporaneamente per esigenze di salute, aggiornamento e/o impegni di responsabilità interni alla Congregazione e/o Diocesi, l'Istituto potrà procedere all'assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 23 del presente CCNL.
2. Le Istituzioni associate o aderenti all'AGIDAE, non avendo scopo di lucro ai fini contrattuali e contributivi sono inquadrate nel settore "Professione ed arti" e non rientrano nei settori di produzione-commercio-credito e turismo; essendo inoltre Enti privati sono escluse dalla regolamentazione che riguarda gli Enti locali.

Si conferma il sottostante Verbale di accordo, come parte integrante anche del presente CCNL 2006/2009.

Il giorno \_\_\_\_\_ le parti:

- AGIDAE
- FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola, SNALS Conf.S.A.L. e SINASCA

concordano quanto segue:

La Legge n. 62/00, recante il titolo “Norme per la parità scolastica e disposizioni sul diritto allo studio”, prevede al comma 5, che le Istituzioni Scolastiche riconosciute paritarie possano avvalersi nella misura massima ivi contemplata, di prestazioni volontarie ed autonome del personale docente, purché in possesso dei titoli scientifici e professionali.

Le parti si propongono di regolamentare e garantire un livello di tutela specifica del personale docente che presta la sua opera con rapporto di prestazione autonoma, da allegare come parte integrante del CCNL AGIDAE.

Le parti tengono conto che il ricorso a tale prestazione possa avvenire solo in presenza dei requisiti di legge, ossia debba esclusivamente riferirsi a prestazioni non subordinate.

Le parti, pur ritenendo necessaria la definizione di una legislazione che preveda un quadro di diritti e di tutele per i lavoratori che svolgono una prestazione autonoma nell’ambito dell’area della docenza non curricolare, concordano sull’opportunità di disciplinare tali prestazioni con le modalità della collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e con la collaborazione occasionale.

Le parti si impegnano, entro 6 mesi dalla stipula del presente CCNL, a definire un’intesa sulla disciplina e regolamentazione delle prestazioni autonome parasubordinate di cui all’Accordo del 23 aprile 2002.

#### **Nota di rinvio**

In riferimento all’art. 15 - Sfera di applicazione – del presente CCNL che esclude gli Istituti universitari ecclesiastici e gli Istituti parauniversitari, le parti convengono sulla necessità di regolamentare dette Istituzioni con una contrattazione specifica, da effettuarsi entro 6 mesi dalla firma del presente Contratto, con le OO.SS. del comparto dell’Università.

In via transitoria ed in attesa della nuova disciplina al personale occupato nelle citate Istituzioni sarà riconosciuto il trattamento economico e normativo previsto dal presente Contratto.

#### **Norme transitorie**

1. Al personale docente in forza al 30/09/81 presso Istituti di prima categoria super verrà corrisposto, oltre alla nuova retribuzione prevista dall’art. 29 del presente CCNL, l’importo mensile di euro 30,99 per i docenti laureati e euro 25,82 per i docenti diplomati del IV e V livello quali superminimi non riasorbibili, in sostituzione degli importi previsti all’allegato n. 2 del CCNL

1994/97, fermi restando i trattamenti di miglior favore in atto. Le somme sopra riportate verranno congelate e mantenute fino alla risoluzione del rapporto di lavoro e saranno computate a tutti gli effetti retributivi e previdenziali.

2. Il superminimo evidenziato dalla ristrutturazione della retribuzione dei docenti delle Scuole elementari parificate, in forza al 1° settembre 1986, non subirà riduzioni nella vigenza del presente CCNL.

#### **Dichiarazione FLC CGIL-CISL-UIL sulla costituzione delle R.S.U.**

Le Organizzazioni Sindacali FLC CGIL-CISL-UIL-Scuola hanno raggiunto intese riguardanti la costituzione di rappresentanze sindacali su base elettiva, alle quali intendono conferire attraverso il CCNL poteri e diritti già spettanti, a norma della legislazione vigente, alle Rappresentanze Sindacali di Istituto.

Le Organizzazioni Sindacali FLC CGIL-CISL-UIL-Scuola si impegnano a emanare il relativo regolamento di attuazione entro 3 mesi dalla firma del CCNL.

Le Organizzazioni Sindacali FLC CGIL-CISL-UIL-Scuola sottolineano la caratteristica di tale intesa aperta all'adesione di altre Organizzazioni Sindacali che vogliano perseguire l'obiettivo che precede.

L'AGIDAE si impegna a consentire la piena attuazione delle clausole e istituti previsti dal Protocollo di accordo che prevede la costituzione delle R.S.U. e dunque a consentire e facilitare con idonea predisposizione di mezzi la elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria, nonché a riconoscere alle costituite R.S.U. diritti e prerogative già pertinenti alle rappresentanze sindacali dei Sindacati firmatarie del presente Protocollo di accordo e di tutti quelli che ad esso vorranno aderire esplicitamente.

**ALLEGATI**  
**AL CCNL AGIDAE SCUOLA 2006-2009**

**ALLEGATO N. 1**

<b>ACCORDO TRA AGIDAE e OO.SS. DI CATEGORIA SUI CONTRATTI DI SOLIDARIETA' DIFENSIVI</b>
---

**I CONTRATTI DI SOLIDARIETA' DIFENSIVI (Art. 5, L. 236/93)  
NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE AGIDAE**

<b>Le Caratteristiche del CdS difensivo</b>
---

**1) Definizione:** il CdS è un accordo tra le parti (OO.SS. e datori di lavoro) il cui aspetto qualificante è lo "scambio" tra una riduzione di orario (da concordare caso per caso), con una proporzionale riduzione della retribuzione e una rinuncia da parte dell'Istituto a procedere alla riduzione di personale per la vigenza dell'accordo stesso. Il personale eccedente viene tenuto in servizio attraverso quote di riduzione dell'orario di lavoro individuale, estese anche nei confronti dei lavoratori non direttamente coinvolti nell'esu-bero. Da qui la definizione di "contratto di solidarietà difensivo", in quanto prevede una rinuncia da parte di tutti i lavoratori (orario di lavoro e retribuzione) a favore di colleghi dichiarati in soprannumero.

**2) Finalità:** le organizzazioni sindacali e datoriali individuano nel contratto di solidarietà difensivo lo strumento atto ad evitare i licenziamenti e a favorire il rilancio dell'Istituto.

**3) Prerequisiti:** il CdS si può applicare in Istituti con più di 15 dipendenti. Il CdS può essere avviato dopo che l'Istituto abbia aperto la procedura prevista dalla Legge n.223/91, artt. 4 e 24, per i licenziamenti collettivi (almeno 5 dipendenti nell'arco di 120 giorni), al fine del mantenimento dei livelli occupazionali e quindi del ritiro dei licenziamenti.

**4) Durata:** da 12 a 24 mesi (prorogabili).

- Art. 1, c.2, L. n. 863/84

- Art. 7, c.1, L. n. 48/88.
- L. n. 223/91
- L. n. 236/93
- L. n. 451/94
- DL. n. 510/96

**5) Natura:** temporanea riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione. La percentuale di riduzione viene concordata, sentiti i lavoratori, sulla base di parametri certi, quali ad esempio gli allievi iscritti, le rette, il numero classi attivate, il personale impegnato e il personale in esubero. Il termine di confronto per l'accertamento dello stato di crisi è l'anno scolastico precedente.

**6) Aumenti temporanei dell'orario di lavoro:** nel CdS vengono determinate modalità attraverso le quali l'Istituto, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento i limiti del normale orario individuale ridotto in ragione del CdS.

Art. 5, c. 10 e 11, L. n. 236/93.

**7) Integrazione salariale:** 50% della retribuzione persa, ripartita in parti uguali tra il lavoratore e il datore di lavoro.

- Art. 9, c.3, DL n. 515/95
- Art. 6, DL n. 300/96
- L. n. 451/94
- L. n. 236/93
- DL. n. 510/96.

**8) Benefici contributivi:** i datori di lavoro versano una contribuzione assistenziale e pre-videnziale in rapporto all'orario ridotto. Al lavoratore spettano i contributi figurativi, da accreditarsi d'ufficio, validi ai fini di tutte le pensioni, nella misura corrispondente all'intera retribuzione persa.

- Art. 9,c.4, DL n. 515/95
- Art. 1, c.4, L. n. 863/84.

### ***La procedura***

1) L'Istituto comunica alle **R.S.A.**, alle **OO.SS.** firmatarie del CCNL e all'**UPLMO** le ragioni per cui intende aprire la procedura per il ricorso ai licenziamenti collettivi, prevista agli artt. 4 e 24 della legge n. 223/91 (almeno 5 lavoratori nell'arco di 120 giorni).

2) Le R.S.A./R.S.U. e le OO.SS. comunicano, **entro 7 giorni** dal ricevimento della comunicazione, all'Istituto di aderire **all'ESAME CONGIUNTO** al fine di individuare possibili soluzioni alternative ai licenziamenti (CdS). La durata dell'esame congiunto è di 45 giorni in sede sindacale e di 30 giorni in sede amministrativa.

3) In sede di esame congiunto, l'Istituto, che può farsi assistere dall'associazione datoriale a cui aderisce, fornisce alle OO.SS.:

a) l'elenco del personale iscritto al libro matricola (C.T.I., C.T.D., Part-Time, C.F.L.).

L'elenco deve contenere l'orario settimanale, la qualifica, il livello, la data di assunzione di ciascun dipendente.

I dati riportati in elenco devono riferirsi all'anno scolastico precedente a quello per

il quale si chiede il CdS.

b) I documenti contabili riguardanti le entrate e le uscite, ovvero il bilancio di previsione per l'anno scolastico in corso.

c) L'elenco (o il numero) degli alunni iscritti per ogni classe. I dati devono riguardare l'anno scolastico precedente quello di attuazione del CdS e quello in corso.

d) Le classi che si intendono sopprimere per mancanza di iscrizioni, o per cause diverse, nell'anno scolastico di applicazione del CdS.

e) Il personale che si intende licenziare a causa della chiusura di classi e/o per penuria di iscrizioni e relativi criteri di scelta.

4) Le OO.SS., le R.S.A. e le organizzazioni datoriali, a seguito dell'analisi dei documenti prodotti, individuano nel contratto di solidarietà difensivo lo strumento atto ad evitare i licenziamenti e a favorire il rilancio dell'Istituto.

5) Le OO.SS. consultano i lavoratori sull'ipotesi di ricorso al contratto di solidarietà. L'assemblea dei lavoratori può esprimere parere favorevole a maggioranza degli aventi diritto. Il contratto di solidarietà, nei termini definiti in sede di assemblea dei lavoratori, è vincolante per tutto il personale.

6) La percentuale di riduzione prende a parametro di riferimento vincolante, gli orari individuali dell'anno scolastico precedente a quello di applicazione del CdS e su questi viene applicata la percentuale di riduzione di orario concordata.

7) Le parti definiscono e sottoscrivono l'accordo di solidarietà. Il verbale di accordo viene inviato all'UPLMO.

Il verbale di accordo può essere sottoscritto anche presso la sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione (chiusura della fase amministrativa).

Ad accordo raggiunto e definito, il datore di lavoro deve inoltrare all'UPLMO:

- CCNL applicato;

- orario di lavoro ordinario e sua applicazione;
- apertura della procedura di mobilità ed elenco degli esuberanti;
- motivi dell'esubero;
- decorrenza e durata del CdS;
- forma della riduzione dell'orario e sua articolazione;
- commisurazione dell'orario medio settimanale;
- eventuali deroghe all'orario concordato.

### I contenuti

L'accordo di solidarietà deve esplicitamente contenere:

- 1) l'impegno da parte dell'Istituto a non ricorrere a licenziamenti e riduzioni di orario, per l'intera vigenza del contratto di solidarietà (12 o 24 mesi).
- 2) Data di inizio e di scadenza del contratto di solidarietà.
- 3) Percentuale di riduzione di orario e corrispondente riduzione di salario da applicare sugli orari e le retribuzioni individuali a partire da e fino a (al termine del CdS vengono ripristinati i precedenti regimi di orario e retribuzione).  
Per quanto attiene la docenza, la riduzione deve essere applicata sull'orario individuale, una volta espletato quanto previsto dall'art. 72 (59) del CCNL. La riduzione deve computarsi su base annua per meglio definire e quantificare l'ammontare complessivo in riduzione e l'ammontare complessivo del nuovo orario.
- 4) Determinazione dell'orario di **lavoro settimanale medio o convenzionale** per ciascun dipendente sulla base della riduzione in percentuale concordata (flessibilità dell'orario di lavoro).
- 5) Costanza della retribuzione nei periodi in cui il personale, per effetto della flessibilità dell'orario di lavoro, sarà a 0 (zero) ore: (es: *un dipendente che nell'anno scolastico 1995/96 ha svolto un orario settimanale di docenza di 18 ore, sarà impegnato per l'anno scolastico 1996/97 per un numero di ore inferiore, pari a 18 ore meno la percentuale di riduzione prevista dal contratto di solidarietà. L'Istituto potrà, comunque, chiedere al dipendente con orario ridotto un impegno settimanale di cattedra superiore all'orario medio settimanale, fino al raggiungimento dell'orario settimanale precedente, in questo caso fino ad un massimo di 18 ore. Il dipendente, quindi, che avrà effettuato 18 ore settimanali di docenza per un certo numero di settimane, nelle rimanenti settimane di recupero sarà a zero ore con normale retribuzione*).
- 6) Determinazione dei periodi di recupero al di fuori del periodo di ferie.

- 7) Deroghe ad alcune norme contrattuali:
- a) dimissioni: non può essere richiesta al dipendente che rassegni le dimissioni, nell'arco di vigenza del contratto di solidarietà, l'indennità sostitutiva di preavviso;
  - b) 70 ore eccedenti l'orario CCNL art. 47, punto 2 (*2 ore eccedenti l'orario CCNL art. 35, c. 9*): non possono essere richieste.
- 8) Controllo periodico sull'attuazione del contratto di solidarietà attraverso una corretta informazione alla/e R.S.A. di Istituto o alle OO.SS. firmatarie del CCNL e dell'accordo di solidarietà.
- 9) Le riduzioni di orario di docenza e di attività accessorie e quindi di salario saranno oggetto di richiesta di contributo previsto dall'art. 5, L. n. 236/93 e dal DL n. 510 dell'1/10/96.
- 10) Pubblicazione mensile delle ore lavorate con l'indicazione del numero delle ore oltre l'orario ridotto in ragione dell'accordo di solidarietà. Le ore di attività svolte oltre il massimo consentito (orario di lavoro settimanale individuale dell'anno precedente) dovranno essere retribuite come straordinario al superamento del monte ore annuo ridotto.
- 11) Divieto di fusione e/o di accorpamento di classi e di indirizzi.
- 12) In caso di trasferimento di azienda si applicano le norme previste dalla L. n. 428/90, art. 47 a dall'art. 2112 cc.
- 13) Adeguamento delle norme presenti in caso di nuovi interventi legislativi.
- 14) La violazione di uno solo dei punti previsti dall'accordo di solidarietà, determina la decadenza dello stesso.
- 15) Richiesta da parte del datore di lavoro all'INPS della copertura previdenziale per le ore perse in applicazione del contratto di solidarietà, secondo quanto previsto dalla L. n. 863/84 e dalla L. n. 236/93.
- 16) Per quanto non previsto dal presente accordo di solidarietà si fa esplicito riferimento a quanto contemplato dal CCNL di categoria e alle disposizioni di legge ivi compresa la Legge 236/93. La violazione di uno solo dei punti previsti dal presente accordo ne determina la sua decadenza.
- 17) Per tutte le controversie individuali, singole o plurime, relativamente all'applicazione del seguente accordo, riguardante i rapporti di lavoro nell'Istituto, trovano composizione prioritariamente in sede di Commissione Paritetica Regionale ed in assenza in sede di Commissione Paritetica Nazionale. E' sempre salva la facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria e di esperire ogni altra procedura prevista dalle vigenti normative.

18) Il presente testo si compone di n. 5 pagine.

Roma, 16 dicembre 1996

**ALL. N. 1 ALL'ACCORDO DEL 16/12/96 "CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ"**

Le parti infine, concordano di estendere le procedure e i contenuti della presente intesa anche agli Istituti con meno di 15 dipendenti nel rispetto dei vincoli previsti dalla L. n. 863/84.

Le riduzioni di orario concordate in sede sindacale richiedono il consenso unanime di tutti i lavoratori.

Roma, 16 dicembre 1996

## **Allegato n. 2**

<p style="text-align: center;"><b>ACCORDO NAZIONALE AGIDAE E OO.SS. DI CATEGORIA SULLA SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE D.LVO N. 626/94 - D.LVO N. 242/96</b></p>
--

Il giorno 11 aprile 1997 tra L'AGIDAE e la CGIL-SCUOLA, la CISL SCUOLA, la UIL-SCUOLA, lo SNALS CONFESAL ed il SINASCA

VISTO il D.Lvo n. 626 del 19.9.1994 integrato dal D.Lvo n. 242 del 19.3.1996, il quale fissa sia i principi generali per la tutela della salute e la sicurezza, che la rappresentanza dei lavoratori nei posti di lavoro, demandando alla contrattazione collettiva la definizione degli aspetti applicativi;

CONSIDERATO che le parti intendono definire tali aspetti applicativi, in base agli orientamenti di partecipazione che hanno ispirato le direttive della CEE;

RAVVISATA l'opportunità di definire i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori sulla sicurezza e la salute, le sue modalità d'esercizio nei posti di lavoro, la formazione della rappresentanza e la costituzione, a norma dell'art. 20 del D.Lvo 626/94, degli organismi paritetici territoriali;

RITENUTO che la logica, che fonda i rapporti tra le parti nella materia in questione, è quella di superare posizioni conflittuali, ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

CONVENGONO QUANTO SEGUE:

### ***PRIMA PARTE***

#### **1. IL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA**

L'art. 18 del D.Lvo 626/94 al 1° comma precisa che "in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza", fissa i criteri per la sua individuazione, e prevede il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di altri parametri, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'attuazione degli incarichi.

I luoghi di lavoro, a norma dell'art. 30 comma 4 debbono essere strutturati tenendo conto di eventuali portatori di handicap.

## **A) ISTITUTI FINO A QUINDICI DIPENDENTI**

1. Negli Istituti di ogni ordine e grado, dove si esercitano attività educative, di istruzione, convitti, studentati, collegi, nonché centri sportivi e culturali aderenti all'AGIDAE, aventi fino a quindici dipendenti, il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno (cfr. art. 18, comma 2).

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione.

### **2. MODALITA' DI ELEZIONE**

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candi-dature concorrenti.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti al libro matricola e possono essere eletti tutti quelli con contratto a tempo indeterminato.

Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti. In caso di parità risulterà eletto colui che ha maggiore anzianità di servizio.

Prima della votazione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione che viene comunicato subito al datore di lavoro.

L'incarico ha la durata di tre anni.

### **3. TEMPO DI LAVORO DEDICATO ALLA SICUREZZA**

Al rappresentante per la sicurezza spettano, per lo svolgimento dell'incarico previsto a norma dell'art. 19 del D.Lvo 626/94, negli Istituti che occupano fino a 15 dipendenti, permessi retribuiti pari a 12 ore annue.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19, lettere b), c), d), g), i) ed l), non viene utilizzato il predetto monte ore.

Ricevuto il verbale d'elezione, il datore di lavoro comunica il nome dell'eletto, quale rappresentante per la sicurezza, alla Commissione Paritetica Regionale e questa alla Commissione Paritetica Nazionale.

## **B) ISTITUTI CON PIU' DI 15 DIPENDENTI**

Negli Istituti che occupano più di 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza viene designato dai lavoratori tra i componenti della RSI o RSU se presenti. (cfr. art. 18/6)

I permessi di cui al comma precedente sono pari a 18 ore annue per gli Istituti con numero di dipendenti da 16 a 60; pari a 24 ore annue per gli Istituti con più di 60 dipendenti.

PROCEDURE PER L'ELEZIONE O LA DESIGNAZIONE DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA IN ISTITUTI CON PIU' DI 15 DIPENDENTI

Negli Istituti con più di quindici dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle Rappresentanze Sindacali Aziendali. In assenza di tali rappresentanze, è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, secondo le modalità di cui al punto 2 (cfr. art. 18, comma 3).

Nel caso di dimissioni, o di mancata accettazione dell'elezione, subentrano, come rappresentante per la sicurezza, e in via subordinata, i lavoratori che hanno ottenuto più voti durante l'elezione.

In questo caso allo stesso spettano le sole ore di permesso previste per la sua funzione.

Il verbale con il nominativo del rappresentante per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione dell'Istituto, che informerà la Commissione Paritetica Regionale e quella Nazionale, presso la quale si terrà il relativo elenco.

### **C) ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA**

Per le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta all'art. 19 del D.Lvo 626/94, le parti concordano quanto segue.

#### **1. ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO**

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro viene esercitato nel rispetto delle esigenze di Istituto, in accordo con il gestore, e con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro.

#### **2. MODALITA' DI CONSULTAZIONE**

La consultazione del rappresentante per la sicurezza, è prevista a carico del datore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19 del D.Lvo 626/94, e deve essere svolta in modo da garantire la sua tempestività ed effettività, fornendo tutti gli strumenti necessari.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante, il quale conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale.

#### **3. INFORMAZIONI E DOCUMENTAZIONE**

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e le documentazioni di cui all'art. 19, comma 1, lett. e) e f) del D.Lvo 626/94.

Ha diritto inoltre di consultare la relazione sulla valutazione dei rischi, di cui all'art.4 comma 2, conservata presso l'Istituto a norma dell'art. 4 comma 3.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta secondo quanto previsto dalla normativa.

Per informazioni, inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, si intendono quelle concernenti l'Istituto, per gli aspetti relativi all'igiene ed alla sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le documentazioni e le notizie, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione, nel rispetto della riservatezza.

#### **4. FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA**

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad un'adeguata formazione prevista al 10° comma, lettera G, dell'art. 19 del D.Lvo 626/94. Tale formazione, a carico del datore di lavoro, verrà realizzata attraverso permessi retribuiti aggiuntivi, rispetto a quelli già previsti per la normale attività, deve prevedere un programma utile, adeguato alle sue funzioni e deve contenere:

- conoscenze generali su doveri e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- conoscenze generali sui rischi delle attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

La durata dei corsi di formazione è di 32 ore.

Il datore di lavoro, in caso di rilevanti innovazioni sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori provvederà all'integrazione della formazione.

#### **5. RIUNIONI PERIODICHE**

Negli Istituti con più di quindici dipendenti il datore di lavoro indice, almeno una volta l'anno, una riunione in merito alla valutazione sulle condizioni generali di sicurezza. La riunione, alla quale partecipano i soggetti di cui all'art. 11, comma 1 del D.Lvo 626/94, viene convocata, mediante atto scritto, con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio o di palesi variazioni delle condizioni di prevenzione presenti nell'Istituto.

Della riunione viene redatto relativo verbale.

### ***PARTE SECONDA: ORGANISMI PARITETICI***

Le parti contraenti, nel mettere in atto quanto disposto dall'art. 20 del D.Lvo 626/94, fermo restando quanto previsto dal 2° comma dello stesso articolo, concordano quanto segue:

#### **1. COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE**

La commissione Paritetica Nazionale assume anche compiti in materia di igiene e sicurezza, e precisamente:

- promuove la costituzione di organismi paritetici regionali (sezioni specifiche ag-giuntive paritetiche) e coordina la loro attività;
- organizza seminari ed altre attività complementari dei componenti gli organismi paritetici regionali;
- definisce le linee guida ed i comportamenti comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- valuta eventuali esperienze ed intese già operanti nel settore, che siano di riferimento per gli organismi paritetici regionali, anche in relazione all'attuazione di progetti formativi in ambito locale;
- promuove e coordina interventi formativi, attivando canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di altri Enti pubblici Nazionali e Comunitari;
- favorisce lo scambio di informazioni e valutazioni sugli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle Amministrazioni pubbliche;
- approfondisce le proposte di normative comunitarie e nazionali, allo scopo di individuare eventuali posizioni comuni da prospettare al Governo, al Parlamento, alle Amministrazioni competenti.

## **2. COMMISSIONE PARITETICA REGIONALE**

Entro 180 giorni, dalla data del presente accordo a livello regionale, le Commissioni Paritetiche Regionali, coordinate con la Commissione Paritetica Nazionale, assumono anche il compito di promuovere iniziative formative in tema di prevenzione.

A tal fine la Commissione Paritetica Nazionale di sua iniziativa, o su proposta delle Commissioni Paritetiche Regionali, elabora progetti formativi in materia di prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro. Tali progetti formativi, elaborati in sintonia con le linee guida e le indicazioni di carattere generale concordate in seno alla Commissione Paritetica Nazionale, vengono comunicati alla Commissione Paritetica Regionale.

La Commissione Paritetica Regionale, onde favorire la realizzazione delle iniziative proposte, oltre a tenere rapporti con l'Ente Regione e gli altri soggetti istituzionali e non, operanti in materia di salute, sicurezza e prevenzione, può, di sua iniziativa, promuovere direttamente l'organizzazione di corsi o giornate formative specifiche.

## ***PARTE TERZA: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE***

Fondamentale importanza, per una gestione condivisa e non conflittuale sulle materie della formazione e della rappresentanza nella prevenzione sul lavoro,

assume in base al D.Lvo 626/94, la costituzione di organismi paritetici per la "composizione" di possibili conflitti.

Tali organismi infatti rappresentano la prima istanza di risoluzione di controversie insorte nella "applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti".

Le Commissioni Paritetiche Regionali agiscono come organismi paritetici ai quali sono attribuite le funzioni di composizione in base all'art. 20 del D.Lvo 626/94. In particolare, spetta ad esse:

- informare i soggetti interessati ai temi della salute e della sicurezza;
- tenere un elenco comprendente tutti i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza eletti o designati nelle Istituzioni scolastiche del territorio di competenza dell'organismo;
- trasferire i dati sopra citati alla Commissione Paritetica Nazionale.

Le parti ribadiscono la convinzione che la questione della materia della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro sia realizzabile con soluzioni condivise ed attuabili.

Pertanto, in tutti i casi di controversie, relative all'applicazione delle norme sui diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (il datore di lavoro, i lavoratori o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire la Commissione Paritetica Regionale al fine di riceverne, ove possibile, una soluzione concordata.

La parte che ricorre alla Commissione Paritetica Regionale, ne informa le altre parti interessate.

Per quanto non previsto dal presente Accordo si rinvia alla normativa vigente.

### **Allegato n. 3**

**ACCORDO QUADRO NAZIONALE**  
PER LO SVOLGIMENTO DEI CORSI DI FORMAZIONE  
RIVOLTI AI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA  
**DI CUI AL DECRETO LEGISLATIVO N. 626/94**

Il giorno 8 ottobre 1997 tra l'AGIDAE e la CGIL-SCUOLA, la CISL-SCUOLA,, la UIL-SCUOLA, lo SNALS CONFISAL ed il SINASCA,

VISTO il D.Lvo n. 626/94, integrato e modificato dal D.Lvo n. 242/96, il quale fissa sia i principi generali per la tutela della salute e la sicurezza, che la rappresentanza dei lavoratori nei posti di lavoro, demandando alla contrattazione collettiva la definizione degli aspetti applicativi;

VISTO l'Accordo dell'11 aprile 1997 tra le OO.SS. di categoria e l'AGIDAE, che introduce nel settore della scuola non statale cattolica, la figura del Rappresentante dei lavoratori;

VISTA la lettera C, punto 3 bis, del citato accordo nazionale che attribuisce al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza il diritto/dovere ad una adeguata formazione per l'espletamento dei compiti connessi alla funzione;

VISTO il Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 16 gennaio 1997 sulla "individuazione dei contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione";

si conviene quanto segue:

#### **A) MODALITÀ DEL CORSO DI FORMAZIONE PER I R.L.S.**

1. Tutti i lavoratori eletti o designati secondo le modalità indicate nel citato Accordo Nazionale dell'11 aprile 1997, sono tenuti a partecipare ad un corso di formazione della durata minima di 32 ore sulle materie concernenti l'incarico.
2. Il corso di formazione, i cui costi sono a carico dei datori di lavoro, potrà essere organizzato anche su base provinciale e/o regionale.

3. La durata minima del corso è di 32 ore, ripartite su non meno di 5 giorni lavorativi. Il R.L.S. è dispensato dallo svolgere attività lavorativa per la durata dell'intero corso. Qualora le ore di durata del corso fossero superiori all'orario settimanale individuale, le ore eccedenti vengono considerate come ore di ferie aggiuntive a quelle previste dal vigente CCNL.
4. Per la durata dell'intero corso spetta al R.L.S. la normale retribuzione e un rimborso chilometrico, qualora la sede del corso sia distante oltre 20 Km dall'abituale sede lavorativa. Il rimborso è pari ad un quinto del costo della benzina per chilometro.
5. In caso di assenza dal corso, per motivi non dipendenti dalla volontà del R.L.S. e comunque previsti dal vigente CCNL, il R.L.S. sarà chiamato ad un eventuale successivo corso, con rimborso delle spese di viaggio, secondo quanto riportato al punto 4.

#### B) CONTENUTI MINIMI IN MATERIA DI FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E RUOLO DEGLI ORGANISMI PARITETICI

La salute sui posti di lavoro è il risultato di un'azione congiunta, frutto della collaborazione tra le parti coinvolte. Per attuare concretamente tale principio, il presente accordo prevede interventi di formazione rivolti sia ai lavoratori che ai rappresentanti per la sicurezza.

Per i contenuti minimi della formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, le parti, nel rispetto di quanto all'art. 1 del Decreto Ministeriale del 16 gennaio 1997, indicano nel successivo schema le specifiche materie oggetto del corso di formazione, che potranno comportare integrazioni e approfondimenti secondo i particolari indirizzi didattici di ciascun Istituto.

Il comma 6 dell'art. 22 del D.Lvo 626/94 assegna agli organismi paritetici un ruolo fondamentale e centrale per quanto riguarda la promozione e la progettazione della formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, tanto da far assumere agli organismi stessi un importante ruolo di monitoraggio nelle varie fasi del processo formativo e pertanto è opportuno che vengano attivati e ricercati i necessari ed idonei collegamenti con tutte quelle strutture pubbliche e private, che potranno contribuire a vari livelli alla realizzazione del percorso formativo, così come definito ai punti 1 e 2 della Seconda Parte dell'Accordo Nazionale dell'11 aprile 1997.

## SCHEMA FORMATIVO PER I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER

### LA SICUREZZA:

- 1) Aspetti applicativi della nuova normativa
- 2) Aspetti giuridici generali:
  - 2.1) principi costituzionali e civilisti;
  - 2.2) soggetti destinatari delle normative:
    - datore di lavoro
    - lavoratore
    - rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
    - dirigente
    - responsabile del servizio di prevenzione e protezione
    - preposto
    - medico competente.
  - 2.3) I principali obblighi di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. Le misure di prevenzione in generale.
    - 2.4) I diritti e gli strumenti partecipativi dei lavoratori: informazione, formazione, consultazione, ecc.
    - 2.5) Le funzioni di vigilanza.
- 3) Le norme di igiene e sicurezza del lavoro:
  - 3.1) le normative previgenti al D.Lvo 626/94; DPR 547/55, DPR 303/56 ecc., in generale, Direttive Comunitarie;
  - 3.2) il D.Lvo 626/94;
  - 3.3) la definizione ed individuazione dei fattori di rischio;
  - 3.4) la valutazione del rischio: significato e procedure;
  - 3.5) l'individuazione delle misure di prevenzione (tecniche, organizzative, procedurali).
- 4) La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza:
  - 4.1) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: D.Lvo 626/94;
    - 4.2) risorse informative aziendali, accesso ed utilizzo;
    - 4.3) il ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nella logica partecipativa e nel quadro delle relazioni sindacali;
    - 4.4) l'accordo di comparto e la sua applicazione.
  - 5) Nozioni di comunicazioni:
    - 5.1) comunicazione interpersonale e di gruppo in relazione al ruolo partecipativo del R.LS;
    - 5.2) comunicazione attiva/passiva con i lavoratori;
    - 5.3) comunicazione con gli altri soggetti della prevenzione.

Alla fine del corso, sarà rilasciato al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza un atto comprovante l'avvenuta formazione, nel rispetto delle vigenti norme in materia.

L'attestazione è depositata in originale presso la direzione dell'Istituto. Gli elenchi dei partecipanti al corso saranno depositati presso la Commissione Paritetica Regionale e da questa inviati alla Commissione Paritetica Nazionale.

### **C) LA DOCENZA**

Le parti concordano che lo svolgimento della docenza in ordine alle materie i cui contenuti vertono su diritti e doveri del Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, di cui ai punti 4) e 5), possa essere affidata a docenti segnalati dalle OO.SS. di categoria, firmatarie del CCNL, che comunicheranno i nominativi entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo alla Commissione Paritetica Nazionale, che li trasmetterà alle Commissioni Paritetiche Regionali per competenza.

### **D) OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO**

I lavoratori, anche attraverso l'intervento del loro R.L.S., devono ricevere, secondo il dispositivo legislativo, una formazione adeguata (art. 19, lettera g, D.Lvo 626/94 e art. 1 Decreto Ministeriale del 16 gennaio 1997).

Le materie oggetto della formazione dei lavoratori sono:

- 1) i rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni nonché possibili danni e conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione.
- 2) Nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sui posti di lavoro.
- 3) Cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo.
- 4) Materie previste dall'Accordo Nazionale dell'11 aprile 1997.

### **ALLEGATO N. 4**

<b>ACCORDO TRA AGIDAE e OO.SS. DI CATEGORIA SULL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE</b>
--

Le 00.SS. e l'AGIDAE, considerata la revisione e la razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, alla luce delle nuove normative introdotte dalla legge 19 luglio 1997 n. 196 e dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, riconoscono nell'istituto dell'apprendistato uno strumento utile per l'acquisizione delle competenze necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro, teso a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile.

Il contratto di apprendistato è definito dalla vigente normativa secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sui lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Le Parti concordano la presente disciplina sperimentale del solo istituto dell'apprendistato definito "professionalizzante" di cui alla precedente lettera b), al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

1. L'istituto dell'apprendistato è disciplinato dalla Legge n. 25/55, dal D.P.R. n. 16/56, dalla Legge n. 196/97 e dall'art. 68 della Legge n. 144/99 e relativo regolamento e dal D. L.vo 10 settembre 2003 n. 276.

## **2 - Assunzione**

1. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, nella misura massima del 20% del personale dipendente compreso quello assunto a tempo determinato.

## **3 - Percentuale di conferma.**

Le istituzioni scolastiche non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

## **4 - Qualifiche e mansioni**

1. Le Scuole/Istituti aderenti all'AGIDAE possono assumere giovani con contratto di apprendistato esclusivamente per i livelli e le funzioni appartenenti all'area del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di cui al successivo articolo 37.

## **5 - Il Tutor**

1. Qualora sia prevista la presenza di un tutore, la funzione potrà essere ricoperta anche da un lavoratore dipendente in possesso dei requisiti professionali richiesti.
2. Le Scuole che hanno nel proprio organico apprendisti, ai sensi del comma 1 dell'art. 4, del Decreto Ministeriale 8 aprile 1998, indicano alla regione e/o ispettorati provinciali la persona che svolge funzione di tutore al fine di assicurare il necessario raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.
3. L'attività di tutoring è considerata a tutti gli effetti attività di docenza.
4. L'indennità per l'attività di tutoring è pari alla differenza tra il livello di appartenenza e il IV livello limitatamente al periodo di svolgimento dell'incarico.
5. Nel caso in cui il tutoring sia inquadrato nel IV livello ha diritto ad un'indennità pari a euro 50,00 mensili.

## **6 - Durata del rapporto di apprendistato**

Il contratto di apprendistato professionalizzante si applica esclusivamente al personale dell' Area prima del personale amministrativo, tecnico e ausiliario di cui all'art. 37 del CCNL AGIDAE, il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

- livello primo: 24 mesi;
- livello secondo: 36 mesi;
- livello terzo: 36 mesi;
- livello quarto: 48 mesi.

## **7 - Obblighi del datore di lavoro**

1. Il datore di lavoro al termine del contratto di apprendistato trasforma, nella misura minima del 70%, il rapporto in contratto di lavoro a tempo indeterminato, attribuendo al lavoratore dipendente la qualifica e la retribuzione del livello acquisito.
2. Il datore di lavoro ha l'obbligo di impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire le capacità per qualificarsi.
3. L'Istituto ha l'obbligo di concedere all'apprendista permessi retribuiti per la frequenza dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami.

## **8 - Periodo di prova**

1. La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata dal precedente art. 22, del presente CCNL.

### **9 - La formazione dell'apprendista - Contenuti e modalità della formazione**

1. Le parti stipulanti definiranno i contenuti e le modalità della formazione esterna all'azienda in applicazione del Decreto del Ministero del Lavoro così come previsto dal D.M. 8 aprile 1998 e dalla Circolare del 16/7/98 n. 93.

2. Le attività di formazione degli apprendisti, la loro struttura e articolazione, sono re-golamentate dal Decreto del Ministero del Lavoro del 8/4/98 di applicazione delle norme di cui all'art. 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196.

3. Entro 3 mesi dalla firma del CCNL, le parti definiranno con idonee intese i contenuti specifici, la durata dei moduli e le modalità di svolgimento dell'attività formativa esterna all'azienda, secondo le previsioni del citato D.M. e la percentuale di personale da avviare.

### **10 - Durata della formazione esterna**

1. Nelle ipotesi di formazione esterna all'azienda, pari a 150 ore annue, dovrà essere svolta in strutture formative accreditate ai sensi dell'art. 10 del regolamento dell'art.16 della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Le ore destinate alla formazione esterna sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Per la formazione degli apprendisti le istituzioni scolastiche faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati dall'ISFOL. Le attività formative, esterne ed interne, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.

### **11 - Trattamento economico**

1. L'apprendista ha diritto, per l'intera durata dell'apprendistato, compresi i periodi di formazione esterna all'azienda, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente Contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio ed allo stesso trattamento retributivo così parametrato:

- primo anno: 90% della retribuzione globale in atto;
- dal 13° mese: 100% della retribuzione globale in atto.

2. Per il trattamento di malattia si rinvia a quanto previsto dal presente CCNL.

Letto, approvato e sottoscritto.