

BOZZA DI IPOTESI

CCNL AGIDAE 2002-2005

A.G.I.D.A.E.

e

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

Il presente CCNL si compone di:

I° parte : titoli

II° parte: articoli

III° parte : allegati

Roma, via Vincenzo Bellini, 10

Il giorno, dopo la siglatura del, in
Roma, presso la sede nazionale dell'AGIDAE, in via Bellini 10, tra :

La AGIDAE Associazione Gestori di Istituti dipendenti dall'autorità
ecclesiastica, rappresentata dal

.....
.....;

e

▪ Il Sindacato Nazionale Scuola CGIL, rappresentato da

.....
.....;
.....;

▪ La Cisl Scuola rappresentata da

.....
.....;

▪ La UIL Scuola rappresentata da

.....
.....;

▪ Il Sindacato Nazionale Autonomo Scuola –

.....
.....;

▪
.....;

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 parte tra loro inscindibili:

parte prima: il sistema delle relazioni sindacali (..... titoli);
parte seconda: la disciplina del rapporto di lavoro (..... articoli);
parte terza: allegati (..... accordi).

PARTE PRIMA

Capitolo I LE RELAZIONI E I DIRITTI SINDACALI

I - PREMESSA

A) – RELAZIONI SINDACALI

Art. 1- Ente bilaterale nazionale

Art. 2- Osservatorio nazionale

- 2.1 ambiente, igiene e sicurezza
- 2.2 formazione
- 2.3 formazione e qualificazione professionale
- 2.4 mercato del lavoro
- 2.5 norma transitoria

Art. 3- Commissione Paritetica - Bilaterale Nazionale e Regionale

Art. 4- Composizione delle controversie

Art. 5- Igiene e sicurezza del lavoro

B) – DIRITTI SINDACALI

Art. 6- Informazione

Art. 7- Rappresentanza Sindacale

Art. 8 - Assemblea

Art. 9 - Permessi Dirigenti Sindacali

Art. 10- Affissioni

Art. 11- Ritenute Sindacali

Capitolo II LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 12 - secondo livello di contrattazione

Art. 13- Contrattazione di Istitutor/Scuola

Capitolo III RAPPORTI DI LAVORO

Art. 14 durata del rapporto di lavoro

- 14.1 - Apposizione del termine e contingente
- 14.2 - Divieti
- 14.3 - Disciplina della proroga
- 14.4 - Scadenza del termine. Successione dei contratti
- 14.5 – Criteri di computo
- 14.6 – Esclusioni
- 14.7 - Principio di non discriminazione

- 14.8 – Formazione
- 14.9 – Diritto di precedenza e informazione

Art. 15 – Apprendistato

- 15.1- assunzione
- 15.2 – qualifiche e mansioni
- 15.3 – il tutor
- 15.4 – durata del rapporto di apprendistato
- 15.5 – obblighi del datore di lavoro
- 15.6 – periodo di prova
- 15.7 – formazione dell'apprendista – contenuti e modalità della formazione
- 15.8 – durata della formazione esterna
- 15.9 – trattamento economico

Art. 16- Il lavoro interinale

Art. 17 - Contratto di lavoro ripartito (Job sharing)

PARTE SECONDA

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

I – Sfera di applicazione

Art. 1- Sfera di applicazione del Contratto

Art. 2- Decorrenza e durata

Art. 3- Inscindibilità

Art. 4 . Ambito del rapporto

II - Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 5 - Assunzione

Art. 6 - Tirocinio

Art. 7 - Insegnati statali

Art. 8 - Periodo di prova

Art. 9 - Part-time

III - Trattamento economico

Art. 10 - Retribuzione mensile

Art. 11 - Paga base

Art. 12 - Indennità di contingenza

Art. 13 - Salario di anzianità

Art. 14 - Tredicesima mensilità

Art. 15 - Gite scolastiche e servizio fuori sede

Art. 16 - Indennità di funzione

Art. 17 - Progressione orizzontale di carriera

IV - Mansioni e qualifiche

Art. 18 - Classificazione

0. Area prima: servizi amministrativi tecnici e ausiliari (ATA)
1. Area seconda: servizi formativi
2. Area terza: servizi direttivi

Art. 19 - Trasferimento istituzioni scolastiche

Art. 20 - Mutamenti di qualifica

Art. 21 - Mansioni promiscue

Art. 22 - Composizione delle sezioni

Art. 23 - Attività integrative e para scolastiche

Art. 24 - Commissione esami

Art. 25 - Supplenza personale docente

Art. 26 - Determinazione della quota giornaliera e della quota orario mensile

Art. 27 - Prospetto paga

Art. 28 - Trattamento previdenziale

V - Orario di lavoro

Art. 29 - Orario di lavoro

Art. 30 - Autonomia didattica

Art. 31 - Completamento di orario

Art. 32 - Lavoro notturno, festivo e straordinario

Art. 33 - Riposo settimanale

Art. 34 - Vitto e alloggio

Art. 35 - Ferie

Art. 36 - Permessi retribuiti

Art. 37 - Permessi brevi e recupero ritardi

Art. 38 - Permessi non retribuiti

Art. 39 - Permessi elettorali

VI - Sospensione del rapporto di lavoro

Art. 40 - Assenze per malattie ed infortunio

Art. 41 - Congedo matrimoniale

Art. 42 - Tutela delle lavoratrici madri

Art. 43 - Servizio militare

Art. 44 - Aspettative e permessi per cariche pubbliche ed elettive

Art. 45 - Aspettativa

Art. 46 - Diritto allo studio

VII - Norme disciplinari

Art. 47 - Regolamento interno

Art. 48 - provvedimenti disciplinari

Art. 49 - Richiamo scritto, multa e sospensione

Art. 50 - Licenziamento per mancanze

VIII - Risoluzione del rapporto di lavoro

- Art. 51 - Risoluzione del rapporto di lavoro**
- Art. 52 - Disciplina del licenziamento individuale**
- Art. 53 - Licenziamento per causa di forza maggiore**
- Art. 54 - Licenziamenti collettivi**
- Art. 55 - Formulazione delle graduatorie**
- Art. 56 - Reimpiego**
- Art. 57 - Chiusura degli istituti**
- Art. 58 - Preavviso di licenziamento e dimissioni**
- Art. 59 - Risoluzione per sopravvenuta**
- Art. 60 - Decesso del lavoratore**
- Art. 61 - Trattamento di fine rapporto**
- Art. 62 - Restituzione dei documenti di lavoro**
- Art. 63 - Tentativo di conciliazione**
- Art. 64 - Rinvio alle leggi**

PARTE TERZA

Allegati

PARTE SECONDA

LE RELAZIONI E I DIRITTI SINDACALI

PREMESSA

Il presente C.C.N.L. 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 C.C.N.L.;
- 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, delle prospettive di sviluppo, dei processi di ristrutturazione - aggiornamento.
- La 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 parti, facendosi carico di orientare l'azione dei propri rappresentanti e nell'intento di ricercare comportamenti coerenti, concordano di cogliere le opportunità offerte dal mercato del lavoro e nello stesso tempo promuovere un contributo allo sviluppo dell'occupazione anche mediante il ricorso a norme introdotte dalla legislazione del lavoro quali l'apprendistato, il rapporto a tempo parziale, il lavoro ripartito (job sharing) e a tempo determinato, il lavoro interinale e il telelavoro nonché di intensificare nella vigenza del presente contratto uno schema di relazioni sindacali come successivamente specificate.

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 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 la applicazione di soluzioni condivise ed attuabili.

Le OO.SS. Scuola ribadiscono, 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.

Fermo restando che il rapporto di dipendente è a tempo indeterminato, le parti concordano sull'uso di alcuni istituti contrattuali e di modalità di lavoro più flessibili, previste dal presente CCNL

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

Cap. I

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

Nell'ottica di favorire l'evoluzione del sistema scolastico non statale religioso, le OO.SS. CGIL-CISL-UIL Scuola , SNALS e * e l'AGIDAE 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.

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.

Nell'ambito di tali relazioni, le parti hanno deciso di costituire un ente bilaterale 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.

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.

L'attività dell'ente bilaterale nazionale, regolamentata da statuto e per contratto, viene articolata secondo le seguenti priorità:

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.

L'Ente Bilaterale Nazionale ha i seguenti scopi:

-) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore;
- a) 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;
- b) istituire e gestire l'Osservatorio Nazionale, di cui al successivo paragrafo, nonché coordinare l'attività degli osservatori regionali;
- c) seguire lo sviluppo dei rapporti di lavoro nel settore nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
- d) promuovere studi e ricerche relative 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, previa specifiche intese tra le parti sociali;
- e) 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;
- f) promuovere forme di previdenza complementare.

Art. 2 - Osservatorio Nazionale

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.

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.

Nell'ambito degli osservatori sono costituite le seguenti sezioni:

2.1 - Ambiente, igiene e sicurezza

Le parti, riconfermando il comune impegno per la massima sicurezza sul lavoro convengono, anche alla luce dell'esperienza realizzata, di sviluppare ulteriormente l'attività della presente Sezione dell'Osservatorio nazionale e regionale.

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 R.S.U. 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.

2.2 Formazione

La Sezione formazione si pone i seguenti obiettivi:

- valorizzazione professionale delle risorse umane;
- aggiornamento professionale dei lavoratori;
- 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

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

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

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

Art. 3 - Commissione Paritetica - Bilaterale Nazionale e Regionale

Le parti convengono di istituire o confermare a livello Nazionale e regionale, Commissioni bilaterali tra Istituti e OO.SS. di categoria firmatarie del presente contratto, cui sono demandati i seguenti compiti:

- controllo e verifica della corretta applicazione dei contenuti del presente ccnl e delle contrattazioni regionali;

- interpretazioni autentiche delle normative contrattuali e delle contrattazioni regionali nonché di esaminare e risolvere eventuali controversie nella interpretazione ed applicazione dei contenuti del CCNL e delle materie oggetto di contrattazione regionale.

La Segreteria della Commissione Paritetica ha sede presso la AGIDAE o presso altra sede accettata dalle parti.

La AGIDAE provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

la commissione paritetica nazionale si riunisce su istanza presentata dall'associazione AGIDAE o dalle OO.SS. facenti capo alle predette associazioni nazionali firmatarie del presente accordo.

Le parti convengono inoltre che, prima di procedere con il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui al successivo art....., le controversie aventi ad oggetto l'interpretazione e l'applicazione di una delle norme di cui al presente CCNL, devono essere sottoposte alle specifiche Commissioni paritetiche regionali.

In caso di disaccordo in sede di Commissioni paritetiche regionali, le parti di comune intesa potranno richiedere parere alla Commissione nazionale.

La Commissione Regionale dovrà esaurire l'esame del ricorso entro 20 giorni decorrenti dal ricevimento del ricorso della controparte.

Dell'esame e delle decisioni prese, è redatto verbale contenente le motivazioni.

La decisione della Commissione paritetica costituisce l'interpretazione congiunta delle parti.

In assenza di interpretazione congiunta, le parti redigono un verbale di mancato accordo.

Le parti non possono adire l'autorità giudiziaria o ricorrere a forme di autotutela prima che sia conclusa la procedura di cui sopra.

Dal campo di applicazione della Commissione Paritetica Bilaterale sono escluse, purché non relative a interpretazioni normative, le controversie riguardanti i licenziamenti individuali, plurimi e collettivi, l'adozione o l'applicazione di provvedimenti disciplinari per i quali si applicano le procedure previste dal

presente CCNL, dall'Accordo Nazionale del 18 maggio 2000 e dalle leggi vigenti in materia .

Alla Commissione paritetica regionale sono demandate anche le controversie relative alla interpretazione delle norme oggetto della contrattazione regionale.

La composizione della Commissione paritetica bilaterale regionale e il relativo regolamento di funzionamento vengono definiti a livello regionale.

La Commissione paritetica Regionale costituisce l'organo preposto a garantire :

- 1) il rispetto delle intese intercorse e degli accordi sottoscritti a livello nazionale;**
- 2) l'attuazione delle norme sancite dalla contrattazione decentrata;**
- 3) 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:

- 1) verificare l'esatta applicazione relativamente alle assunzioni di personale docente a tempo determinato;**
- 2) 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 ;**
- 3) verificare, in caso di conflitto, l'esattezza delle graduatorie di Istituto in applicazione degli artt..... .. e del CCNL.**

La Commissione Paritetica Regionale è la sede istituzionale per contrattazione decentrata di cui all'art. 5 del presente CCNL.

Art. 4 Composizione delle controversie

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'A.G.I.D.A.E. con l'assistenza:

- 1) per i datori di lavoro, della stessa A.G.I.D.A.E., attraverso i suoi rappresentanti;**
- 2) per i lavoratori, delle Organizzazioni sindacali territoriali dei Sindacati Nazionali Scuola CGIL-CISL-UIL , dello SNALS e del *.**

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.

L'Organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia all'A.G.I.D.A.E. I verbali di conciliazione o di

mancato accordo, redatti in sei copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive associazioni.

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.Lvo n. 80/98.

Art. 5 Igiene e sicurezza del lavoro

Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso la applicazione di soluzioni condivise ed attuabili. Pertanto in tutti i casi di insorgenza di controversie relative alla 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.

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 integranti del presente CCNL.

A. DIRITTI SINDACALI

Art. 6- Informazione

Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed alla efficienza del servizio, La AGIDAE e le scuole istituti garantiscono una costante informazione alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL su gli atti che riguardano il rapporto di lavoro del personale dipendente, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi,

Le modalità ed i tempi dell'informazione, che devono avere carattere preventivo sono definiti a livello regionale tra la AGIDAE e le OO.SS.

Art. 7 - Rappresentanza sindacale

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.I.;
- IN ISTITUTI CON OLTRE 15 DIPENDENTI: UNA R.S.I. PER OGNI ORGANIZZAZIONE SINDACALE.

Ogni rappresentanza sindacale ha diritto a 20 ore quadrimestrali cumulabili annualmente di permesso retribuito per l'esplicazione del proprio mandato.

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 RSI/RSU.

I nominativi dei rappresentanti sindacali verranno comunicati alla Direzione dell'Istituto per iscritto dalle OO.SS. cui aderiscono.

Art. 8 – Assemblea

I dipendenti degli Istituti potranno riunirsi all'interno dell'Istituto di appartenenza, in locali idonei indicati dalla Direzione e previo accordo con la stessa.

L'assemblea viene convocata dalle RSI/RSU e/o dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL in orario di lavoro per un massimo di **10** ore nell'anno scolastico.

Le assemblee in orario di lavoro potranno tenersi nelle ultime due ore di scuola ed i docenti dipendenti dovranno comunque garantire, a turno, l'assistenza dei minori.

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.

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.

All'assemblea potranno partecipare, previo preavviso agli Istituti, dirigenti esterni delle OO.SS. cui aderiscono le RR.SS.II.

La richiesta presentata dai membri delle RSI/RSU o dalle organizzazioni sindacali dovrà contenere:

- data, ora e durata dell'assemblea;
- ordine del giorno;
- eventuali nominativi di dirigenti esterni delle OO.SS.

Il diritto di partecipazione è per ciascun lavoratore di 8 ore in orario di lavoro per anno scolastico con corresponsione della normale retribuzione.

Con le stesse modalità di convocazione sono previste assemblee fuori orario di lavoro previo accordo con il Gestore.

Art. 9 - Permessi ai Dirigenti Sindacali

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.

Art.10 - Affissioni

Le RR.SS.AA. 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

La Scuola provvede al servizio di esazione dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente firmata dal lavoratore.

Il sindacato competente fa pervenire alla Scuola:

- elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito tale delega;
- parte della delega firmata dal dipendente.

I contributi sindacali sono fissati nella misura percentuale sulla retribuzione dei singoli lavoratori secondo i deliberati degli organi dirigenti dei rispettivi sindacati. Il contributo per l'intero anno è determinato convenzionalmente sulle retribuzioni in atto al 1° gennaio di ciascun anno per 13 mensilità.

La delega decorre dalla data indicata nella stessa ed è permanente, salvo revoca scritta del lavoratore.

Capitolo II

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 12 - Secondo livello di contrattazione

Tra la AGIDAE e le OO.SS. firmatarie del presente contratto (CCNL), è prevista la contrattazione decentrata, su base regionale, di II livello per le materie riguardanti:

- distribuzione dell'orario del personale ed eventuali forme di flessibilità in relazione all'autonomia scolastica;
- determinazione di turni;
- qualifiche esistenti non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente contratto;
- erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi scolastici;
- ulteriori possibilità per la stipula di contratti a tempo determinato secondo quanto previsto all'art.....
- integrazioni retributive nei limiti previsti dall'ultimo comma dell'art.....
- **modalità di applicazione del diritto di precedenza dei lavoratori con contratto di lavoro part time in caso di nuove assunzioni.**
- **modalità di applicazione del diritto di precedenza dei lavoratori con contratto di lavoro tempo determinato in caso di nuove assunzioni.**

Nell'ambito del II livello di contrattazione, laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche comunque denominate, anche parzialmente variabili, dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate la parte variabile, mentre la parte fissa sarà conservata in cifra.

Le eventuali richieste relative ai punti suddetti, presentate all'AGIDAE di competenza dalle strutture sindacali, saranno altresì trasmesse per conoscenza alle Organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto e alla AGIDAE nazionale. In ogni caso, le relative piattaforme non potranno essere presentate se non dopo la definizione del presente **CCNL**.

Gli accordi raggiunti a livello decentrato determineranno anche la durata degli stessi, rimanendo comunque in vigore fino alla successiva contrattazione decentrata.

Art. 13 Contrattazione di istituto/scuola

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;

- Modalità di variazione temporale della prestazione lavorativa per il personale dipendente con rapporto di lavoro part-time;

La contrattazione decentrata deve riguardare materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL.

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.

Sono titolari della contrattazione integrativa e decentrata d'istituto le RSI/RSU se presenti o **le OO.SS. CGIL-CISL-UIL Scuola e SNALS territoriali, firmatarie a livello nazionale del presente contratto.**

Le norme del presente articolo si applicano anche in istituti/scuole con meno di 15 dipendenti, qualora tra le parti si ravvisi la necessità congiunta di giungere alla definizione di accordi decentrati per il migliore funzionamento della struttura scolastica.

La variazione temporale della prestazione dei lavoratori con rapporto di lavoro part-time deve essere concordata tra le parti anche in istituti con meno di 15 dipendenti.

Capitolo III

I RAPPORTI DI LAVORO

Art. 14 Durata del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle scuole aderenti alla AGIDAE è a tempo indeterminato, **salvo quanto previsto dai successivi comma.**

E' consentito il contratto a tempo determinato stipulato ai sensi del D. L.vo n. 368/01 in attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato e nel rispetto delle successive norme contrattuali.

14.1 - 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, in particolare :

- 1- per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodo dell'anno (campi scuola, colonie ecc.) ;**
- 2- punte di più intensa attività amministrativa, burocratico-gestionale, tecnica connessa alla sostituzione, alla modifica, all'adempimento del sistema informativo, all'inserimento di nuove procedure informative generali o di settore ovvero di sistemi diversi di contabilità e di controllo di gestione;**

- 3- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio, anche didattici, non curricolari, definiti o predeterminati nel tempo;
4. per sostituire anche parzialmente lavoratori in servizio nell'istituto, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'istituto stesso;
- 5-per la partecipazione a progetti di lavoro socialmente utili;
6. per l'assistenza specifica in campo di prevenzione e sicurezza sul lavoro.

Inoltre è consentito il ricorso al contratto a tempo determinato nelle seguenti ipotesi:

- nuove assunzioni di personale docente abilitato. In questa ipotesi, se il rapporto di lavoro inizia prima del 31/12 il termine è fissato al 31 agosto; nel caso di assunzione dopo il 31/12 il rapporto si estingue al termine delle lezioni. In caso di non conferma del rapporto di lavoro per l'anno scolastico successivo, al docente dovrà essere inviata comunicazione entro il 15 di giugno, altrimenti il rapporto di lavoro si trasforma automaticamente 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.

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 70 ore annue di cui al successivo articolo

La percentuale massima dei contratti a tempo determinato non potrà superare il 10% del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, salvo diversa regolamentazione stabilita in sede di contrattazione decentrata.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo integrativo stipulato con le RSI/RSU e/o le OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto, la percentuale **massima** dei lavoratori da assumere con Contratto a termine, **di cui al successivo comma, può** essere elevata in funzione delle specifiche esigenze della Scuola.

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, servizio militare, aspettative in genere e in tutti i casi in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.

La apposizione del termine, in tutti i casi di cui alle precedenti lettere A) e B) è priva di effetto se non risulta direttamente 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 cui alla lettera B) **il nominativo del lavoratore assente**.

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro un massimo di cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

14.2 - Divieti

Non è ammessa l'assunzione di personale a tempo determinato:

0. - per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
1. - presso scuole nelle quali si sia proceduto, entro i 12 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;
2. - presso scuole nelle quali siano utilizzati lavoratori con orario ridotto, in riferimento a mansioni e attività di docenza cui si riferisce il contratto termine.
3. - da parte delle scuole che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.
4. - per attività per le quali è contrattualmente previsto il rapporto di lavoro a tempo indeterminato .

14.3 - Disciplina della proroga

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 la assunzione del personale docente di cui al precedente punto A) dell'art.12.1

La proroga è ammessa, una sola volta, a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stesso livello per la 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.

L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano eventuali proroghe, è a carico del datore di lavoro.

14.4 - Scadenza del termine. Successione dei contratti

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del precedente punto, 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.

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.

Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi del precedente punto, entro un periodo trenta giorni lavorativi dalla data di scadenza, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

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.

14.5 – Criteri di computo

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

14.6 – Esclusioni

Sono esclusi dal campo di applicazione del presente accordo sui contratti a termine, in quanto già disciplinati da specifiche normative ed intese tra le parti:

- i contratti di lavoro interinale;
- i contratti di apprendistato;
- le attività di stages e tirocinio.

14.7 - Principio di non discriminazione

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la 13^a mensilità, il T.F.R. e ogni altro trattamento in atto per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

14.8 – Formazione

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro ai sensi del D.lgs. 626/94

14.9 – Diritto di precedenza e informazione

I lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in riferimento a contratti stipulati ai sensi della legge n. 230/62 e n. 56/87, mantengono presso lo stesso ente/datore di lavoro, a parità di professionalità nella medesima qualifica e livello, il diritto di precedenza qualora si verificassero nuove assunzioni.

Il diritto di precedenza si estingue con il rifiuto del lavoratore o allo scadere di un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Sono estesi al personale a tempo determinato tutti i diritti di informazione previsti dal CCNL per il personale a tempo indeterminato.

Annualmente Il' AGIDAE fornisce alle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente contratto, il numero ed i motivi dei contratti a tempo determinato conclusi, la durata degli stessi e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 15 - Apprendistato

L'istituto dell'apprendistato è disciplinato dalla legge n. 25/1955, dal D.P.R. n. 16/56, dalla Legge n. 196/97 e dall'art. 68 della legge 144/1999 e relativo regolamento.

15.1 - Assunzione

Possono essere assunti con contratto di apprendistato, i giovani di età non inferiore ai 16 anni e non superiore a 24, ovvero a 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 e 5b del Reg. Cee n. 2081/93; qualora l'apprendista sia portatore di handicap, tali limiti di età sono elevati di due anni.

15.2 - Qualifiche e Mansioni

Le scuole 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....**

15.3 - Il Tutor

Qualora sia prevista la presenza di un tutore, la funzione potrà essere ricoperta anche da un lavoratore dipendente in possesso dei requisiti professionali richiesti. 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.

L'attività di tutoring è considerata a tutti gli effetti attività di docenza.

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. Nel caso in cui il tutoring è inquadrato nel IV livello ha diritto ad un'indennità di Lire 40.000 mensili.

15.4 - Durata del rapporto di apprendistato

Il rapporto di apprendistato ha la seguente durata:

0. 18 mesi per il personale inquadrato nel livello primo;
1. 24 mesi per il personale inquadrato nei livelli secondo e terzo;
2. 36 mesi per il personale inquadrato al quarto livello.

Per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere la durata dell'apprendistato di cui ai punti 2) e 3) è ridotta a 18 mesi.

15.5 - Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro al termine del contratto di apprendistato trasforma il rapporto in contratto di lavoro a tempo indeterminato, attribuendo al lavoratore dipendente la qualifica e la retribuzione del livello acquisito.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire le capacità per qualificarsi.

La scuola ha l'obbligo di concedere all'apprendista permessi retribuiti per la frequenza dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami.

15.6 - Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 60 giorni di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

15.7 - La formazione dell'apprendista - contenuti e modalità della Formazione

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 DM 8 aprile 1998 e dalla Circ. del 16/7/98 n. 93.

Le attività di formazione degli apprendisti, la loro struttura e articolazione, sono regolamentate 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.

Entro 3 mesi dalla firma del CCNL 1998/2001, 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 DM e la percentuale di personale da avviare.

15.8 - Durata della Formazione esterna

La formazione esterna all'azienda, pari a 130 ore annue, dovrà essere svolta in strutture formative accreditate ai sensi dell'art. 10 del regolamento dell'art.17 della legge n. 24/6/97, n. 196.

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

15.9 - Trattamento economico

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 semestre: 90% della retribuzione globale in atto;
- secondo semestre: 95% della retribuzione globale in atto;
- dal 13° mese: 100% della retribuzione globale in atto.

A conclusione del periodo di apprendistato, il lavoratore sarà assunto a tempo indeterminato e percepirà retribuzione prevista per il livello di inquadramento di cui al successivo art..... - parte seconda.

Art. 16 - Il lavoro interinale

Al fine di favorire l'occupazione nel settore della scuola non statale è consentita, la stipulazione di contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo secondo quanto stabilito dalla legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modifiche ed integrazioni, dall'Accordo interconfederale dell'aprile 1998 sul lavoro temporaneo e dal presente CCNL.

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, disciplinato dalla legge n. 196/97, oltre che nei casi previsti dal comma 2 dell'art. 1, lettere b) e c) della stessa, può essere concluso 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.

Le prestatrici ed i prestatori di lavoro temporaneo impegnate/i per le fattispecie sopra individuate non potranno superare per ciascun trimestre il 5% delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti occupati nell'Istituto.

Le lavoratrici ed i lavoratori con contratti di fornitura di lavoro temporaneo hanno diritto a tutte le erogazioni derivanti dai livelli di contrattazione previsti dal presente CCNL.

La AGIDAE comunica preventivamente alle RSA/RSU, od in loro assenza alle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente CCNL, il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo da stipulare ed il motivo del ricorso degli stessi.

Annualmente, l'Istituto utilizzatore delle prestazioni di lavoro temporaneo è tenuto a fornire alle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente CCNL, il numero ed i motivi dei contratti di lavoro temporaneo conclusi, la durata di ciascuno degli stessi, il numero e la qualifica delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

Le parti, in considerazione della novità rappresentata da tale possibile forma di rapporto di lavoro, si incontreranno entro un anno dalla data della firma del presente CCNL al fine di verificare la materia e, se del caso, modificare il presente testo.

Non è permesso il ricorso al lavoro interinale da parte di Istituti che abbiano in essere situazioni di sospensione dei rapporti di lavoro o di riduzione di orario per pari qualifiche.

Art. 17 - Contratto di lavoro ripartito (Job sharing)

Le parti intendono rendere applicativo, in via sperimentale, il rapporto di lavoro ripartito, così come previsto dalla Circ. Mim. Lav. 7 aprile 1998, n. 43.

Con tale contratto due o più lavoratori assumono in solido l'impegno ad adempiere un'unica obbligazione.

Il contratto di lavoro stipulato per iscritto, deve indicare la misura percentuale rispetto all'orario contrattuale di cui all'art..... e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile ed annuale.

I lavoratori con contratto di lavoro ripartito possono determinare discrezionalmente la sostituzione o la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

La retribuzione deve essere corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione all'orario concordato.

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.

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.

PARTE SECONDA

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

I - SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Sfera di applicazione del Contratto

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
- scuola materna e micro-nido
- scuola primaria
- scuola secondaria di ogni ordine e grado
- scuole interpreti e traduttori
- scuole speciali per minori
- corsi di doposcuola
- centri sportivi ludici e culturali giovanili collegati ad istituti scolastici

Ogni attività collegata alle precedenti e ad essa pertinente, quali convitti e studentati, è compresa nello stesso titolo.

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.

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. 2 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal e ha durata biennale per le materie retributive, durata quadriennale per le materie normative. Le rispettive scadenze, retributive e normative, sono fissate ale al

Qualora si verifichi rispettivamente per il I° e II° biennio economico un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del contratto, ai lavoratori destinatari dello stesso verrà corrisposto, a partire dal mese successivo, ovvero dalla data di presentazione della piattaforma, ove successiva, un incremento provvisorio delle retribuzioni.

In sede di rinnovo biennale per la parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettivamente intervenuta nel precedente biennio.

Tale incremento, applicato ai minimi contrattuali vigenti di cui all'art. 21 ed alla ex indennità di contingenza, sarà, per i primi tre mesi, pari al 30% del tasso di inflazione programmata del biennio di riferimento e al 50% sempre del tasso di

inflazione programmata del biennio di riferimento, dopo 6 mesi di vacanza contrattuale.

I suddetti incrementi (indennità di vacanza contrattuale) cesseranno di essere erogati dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo contrattuale.

In caso di disdetta, il presente contratto rimane in vigore fino alla stipulazione del nuovo.

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. 3 – Inscindibilità

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. 4 - Ambito del rapporto

Ai fini del presente CCNL è Istituito il complesso delle attività educative e/o scolastico - formative svolte in una determinata sede.

L'Istituto è retto dal Superiore o Direttore della Casa che ha la responsabilità dei rapporti con i terzi.

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.

Nell'ambito dell'indirizzo dell'istituto i docenti partecipano con la direzione della scuola alla determinazione del programma e alle iniziative educative.

II - COSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

Art. 5 – Assunzione

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.

Il personale che accetti l'assunzione collaborerà alla realizzazione di detto indirizzo educativo in coerenza con i principi cui si ispira l'Istituzione.

Gli Istituti riconoscono l'importanza del personale laico quale valido collaboratore del progetto educativo dell'Istituto.

Per le nuove assunzioni il personale docente dovrà essere in possesso dell'abilitazione richiesta, **fatta eccezione per quanto previsto dal precedente articolo 12, punto 12.1.**

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.

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.

Esso deve inoltre contenere:

- a) la natura del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o a tempo determinato) nei limiti indicati nell'art. 17;
- 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) 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) eventuale cambiamento di sede per attività estiva e/o invernale;
- l) possibilità di trasferimento da sede a sede.

All'atto dell'assunzione il lavoratore produrrà i seguenti documenti:

- a) libretto di lavoro;
- b) carta d'identità o documento equipollente;
- c) codice fiscale;
- d) certificato di sana e robusta costituzione e idoneità allo svolgimento delle mansioni assegnate;
- e) documentazione richiesta dalle leggi vigenti per gli assegni per nucleo familiare;
- f) certificato generale penale e dei carichi pendenti;
- g) libretto sanitario, ove richiesto;
- h) certificati di servizio prestato;
- i) ogni altro documento previsto dalle competenti autorità scolastiche e/o dalle leggi vigenti.

E' a carico del lavoratore qualunque rinnovo dei documenti suddetti, richiesti dalla legge.

L'assunzione di cittadini stranieri extra comunitari avverrà secondo le leggi e le disposizioni vigenti in materia.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 6 della L. n. 112 del 10.01.1935, qualora il lavoratore presti la sua opera presso più datori di lavoro, il libretto dovrà restare depositato presso uno di questi, il quale dovrà rilasciare agli altri una dichiarazione attestante il deposito.

Entro 30 giorni dall'assunzione il datore di lavoro esplica gli obblighi di cui al D.to L.vo 26 maggio 1997 n. 152.

L'Istituto rilascia ricevuta dei documenti che trattiene.

Art. 6 – Tirocinio

Ogni forma di tirocinio, effettuata negli istituti e comunque denominata, prevista e consentita dalla legge non comporta, ai fini del presente CCNL, nessun riconoscimento normativo e/o economico, ma solo la valutazione per la quale il tirocinio stesso è istituito.

Art. 7 - Insegnanti statali

Non è permesso assumere personale docente in servizio di ruolo presso la scuola statale.

Il personale immesso in ruolo nella scuola statale è obbligato ad optare e a comunicarlo all'Istituto.

La comunicazione deve essere effettuata entro 10 giorni dalla nomina in ruolo.
Sono fatte salve le disposizioni di legge sul part-time.

Art. 8 - Periodo di prova

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°	3 mesi
5° e 6°	4 mesi
Personale C.F.L. e tempo determinato	1 mese
Personale in apprendistato	30 giorni

Il periodo di prova di cui al precedente comma è valido anche se prestato per un orario inferiore a quanto previsto dall'art. 37 del presente contratto.

Durante il periodo di prova il personale deve essere impiegato nelle mansioni per le quali è stato assunto.

Non costituisce interruzione della prova il periodo di frequenza di corsi di formazione o aggiornamento concordati con l'Istituto e dallo stesso organizzati.

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. Durante questo periodo la risoluzione del rapporto potrà avvenire in qualsiasi momento per decisione di ciascuna delle due parti.

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.

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.

Art. 9 - Part-time

Ai sensi del Decreto Legislativo n. 61/2000 e del successivo Decreto Legislativo n. 100/2001, 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.

Dette assunzioni si effettuano in presenza dei presupposti e delle modalità previste dall'articolo relativo alle assunzioni.

Su accordo delle parti risultante da atto scritto, é ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Le domande relative alla suddetta trasformazione vanno presentate all'Istituto secondo le modalità da definire in sede di contrattazione decentrata.

Il rapporto di lavoro part time deve essere stipulato per iscritto. La mancanza della forma scritta trasforma il contratto part time in contratto di lavoro full time.

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.

Per il personale assunto a part time é ammesso, oltre l'orario settimanale concordato:

- il lavoro supplementare, previo consenso scritto del lavoratore, esclusivamente per il part time di tipo orizzontale**
- il lavoro straordinario, previo consenso scritto del lavoratore, esclusivamente per il part time di tipo verticale.**

Il ricorso al lavoro supplementare e straordinario é consentito solo quando il contratto é a tempo indeterminato.

Il lavoro supplementare e/o straordinario svolto in aggiunta alle ore part time concordate é ammesso nella misura massima del 10% dell'orario part time settimanale individuale di riferimento e viene retribuito come straordinario.

La contrazione di Istituto, nelle modalità di cui al precedente art. , può stabilire percentuali superiori rispetto a quella fissata dal precedente comma.

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.

Su richiesta del lavoratore dipendente, il lavoro supplementare, che sia effettuato con modalità ripetitive o per periodi pari o superiori ai sei mesi nell'arco dell'anno scolastico, é assorbito e consolidato nell'orario settimanale ordinario individuale, con esclusione dei casi di sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

La disponibilità del lavoratore a svolgere l'attività lavorativa con le modalità di variazione temporale, comporta una maggiorazione della retribuzione mensile globale in atto del 25% .

Il lavoratore ha la facoltà di recedere dal consenso dato alla richiesta di variazione della fascia oraria, quando ricorrano comprovati motivi.

Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro part time, fatto salvo il rapporto proporzionale, é 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.

Il personale dipendente a part time fruisce delle ferie con le stesse modalità del personale dipendente con contratto full time.

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.

Il diritto di precedenza in favore dei lavoratori con contratto di lavoro part time si applica in tutte le strutture operative.

Il personale docente della scuola materna ed elementare è escluso dal part time

Il personale docente delle scuole materne e degli asili nido elementari e medie impegnate in discipline curriculari è escluso dal part time limitato ad alcuni periodi dell'anno, del mese e della settimana.

IV - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 10 - Retribuzione mensile

La retribuzione lorda è composta dai seguenti elementi:

- paga base
- indennità di contingenza maturata al 30/11/1991
- salario d'anzianità
- eventuale super-minimo
- eventuale salario accessorio

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.

Per il personale insegnante la retribuzione è comprensiva di quanto dovuto a qualsiasi titolo per le attività di insegnamento, comprese quelle strettamente collegate (correzione degli elaborati, schede valutative e pagelle, scrutini alla presenza del Commissario Governativo, ecc.) come pure per le attività non di insegnamento connesse con il normale funzionamento della scuola secondo quanto previsto dall'art. 37 del presente contratto.

Nel caso di personale assunto con orario inferiore a quello previsto dall'art. 37, la retribuzione sarà proporzionale alle ore settimanali assegnate.

Quando lo stesso docente insegna in tipi di scuola diversi, per la retribuzione mensile si fa riferimento all'art. del presente CCNL.

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 **3** 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.

Sono fatte salve le condizioni retributive di miglior favore in atto.

Art. 11 - Paga base

Ai livelli di inquadramento definiti all'art., sono correlati i livelli retributivi delle tabelle del presente articolo a far data dal

Ai dipendenti a tempo indeterminato assunti anteriormente al 30 giugno 1994, delle categorie ex I, ex II, ex III, competono i superminimi ad personam come elemento della retribuzione rivalutabile e non riassorbibile.

Gli arretrati contrattuali previsti dal presente articolo e dalle relative tabelle retributive allegate saranno corrisposti a tutto il personale in servizio al in un'unica soluzione come una tantum.

Paga base: biennio economico 2002-2003

LIV.	retr. base al 1/1/02	Indennità contingenza	totale	aumento	totale
I	466.96	481.25	948.21	94	1042.21
II	493.39	482.26	975.65	97	1072.65
III	521.54	482.95	1004.49	100	1104.49
IV	553.69	483.52	1037.21	103	1140.21
V	607.77	485.93	1093.70	108	1201.54
VI	738.87	492.95	1231.82	122	1353.82

EX I CATEGORIA

LIV.	retr. base al 1/1/02	Indennità contingenza	Super minimo	totale	aumento	totale
I	466.96	481.25	110.96	1059.17	105	1164.17
II	493.39	482.26	135.30	1110.95	110	1220.95
III	521.54	482.95	183.01	1187.50	118	1305.50
IV	553.69	483.52	189.27	1226.48	122	1348.48
V	607.77	485.93	241.18	1334.88	132	1466.88
VI	738.87	492.95	349.12	1580.94	157	1737.94

EX II CATEGORIA

LIV.	retr. base al 1/1/02	Indennità contingenza	Super minimo	totale	Aumento	Totale
I	466.96	481.25	82.32	1030.53	102	1132.53
II	493.39	482.26	108.03	1083.68	107	1190.68
III	521.54	482.95	145.97	1150.46	114	1264.46
IV	553.69	483.52	132.96	1170.17	116	1286.17
V	607.77	485.93	175.19	1268.89	126	1394.89
VI	738.87	492.95	272.47	1504.29	149	1653.29

EX III CATEGORIA

LIV.	retr. base al 1/1/02	Indennità contingenza	Super minimo	totale	Aumento	Totale
I	466.96	481.25	51.62	999.83	99	1098.83
II	493.39	482.26	64.23	1039.88	103	1142.88
III	521.54	482.95	66.97	1071.46	106	1177.46
IV	553.69	483.52	63.65	1100.86	109	1209.86
V	607.77	485.93	88.47	1182.17	117	1299.17
VI	738.87	492.95	133.15	1364.97	135	1499.97

Art. 12 - Indennità di contingenza

L'indennità di contingenza è quella riportata nelle tabelle retributive dell'articolo precedente.

Art. 13 - Salario di anzianità

In considerazione di quanto previsto dall'art.22 del CCNL 1994/97, il salario di anzianità è comprensivo di quanto unificato e precedentemente maturato, scatti di anzianità, premio fedeltà, accelerazione di carriera, ratei maturati fino al 31/12/93 e corrisposti dall'aprile 94, nonché degli importi di cui alla tabella del citato art.22 corrisposti dall'1/1/96 **e di cui alla tabella dell'art. 23 del CCNL 1998-2001.**

Al salario di anzianità, così come al precedente comma, saranno aggiunti mensilmente, a partire dall' ed in un'unica soluzione i seguenti importi lordi, come da successiva tabella, riproporzionati secondo l'orario di lavoro settimanale individuale.

	Liv. 1°, 2°, 3°	Liv. 4°, 5°, 6°
Al personale assunto dall'1.1.98 al 31.12.01	40.000	50.000
Al personale assunto dall'1.1.91 al 31.12.97	50.000	60.000
Al personale assunto dall'1.1.76 al 31.12.90	60.000	70.000
Al personale assunto dall'1.1.61 al 31.12.75	70.000	80.000

Vengono fatte salve le condizioni di miglior favore preesistenti.

Art. 14 - Tredicesima mensilità

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.

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.

Le frazioni di mese vengono prese in considerazione solo se superiori a 15 giorni ed in tal caso equiparate ad un mese intero.

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. 15 - Gite scolastiche e servizio fuori sede (*)

I docenti e/o altro personale impegnati nell'accompagnamento e nella vigilanza fuori sede di lavoro (per gite di istruzione, settimane bianche, ritiri ecc.) avranno diritto alla normale retribuzione oltre il rimborso delle spese imputabili allo svolgimento della prestazione educativa, ivi comprese le spese di vitto qualora non previste.

Allo **stesso** personale, impegnato su uno o più giorni, verrà inoltre riconosciuta una indennità di Lit. **80.000** lorde al giorno.

In caso, invece, di trasferimento a sedi estive o invernali (colonie, corsi di lingue, scambi culturali con l'estero, ecc.) che comportasse un numero di ore eccedenti il proprio orario di lavoro, oltre alla normale retribuzione e al rimborso delle spese imputabili allo svolgimento della prestazione, verrà corrisposto il compenso onnicomprensivo di Lit. **560.000** lorde settimanali.

Art. 16 Indennità di funzione

Al personale docente con incarico temporaneo di coordinamento e/o vice presidenza è corrisposta una indennità mensile per la durata dell'intero mandato pari alla quota oraria lorda del livello VI per il numero delle ore settimanali, corrisposta a fronte del maggior carico orario settimanale.

Art. 17 Progressione orizzontale di carriera

All'interno di ciascun livello di inquadramento è prevista una progressione economica orizzontale che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento iniziale, di successivi incrementi economici, composti da fasce retributive i cui valori economici annui ed il numero delle fasce sono stabiliti nella successiva tabella n. 1.

La progressione economica di carriera si sviluppa su 4 avanzamenti economici, in relazione al numero dei crediti maturati.

Al conseguimento di crediti e successivi multipli, al personale è riconosciuto un incremento economico aggiuntivo non riassorbibile e rivalutabile come da allegata tabella n. 1.

Concorrono, a far data dalla scadenza del precedente CCNL AGIDAE 1998-2001, alla maturazione annua dei crediti e alla progressione economica di carriera i seguenti fattori:

0. anzianità/professionalità :

0. Corsi di aggiornamento professionale finalizzati all'espletamento della funzione, organizzati dall'istituto secondo quanto previsto dall'art. , e/o riconosciuti dallo stesso su indicazione del Collegio dei docenti:

1. Corsi di aggiornamento professionale dall'istituto in orario di lavoro :

2. disponibilità allo svolgimento delle 70 ore secondo le modalità di cui all'art.....

3. professionalità individuale acquisita: lauree/abilitazioni oltre i titoli richiesti dalla funzione svolta; specializzazioni/dottorati/pubblicazioni

L'Istituto deve certificare l'avvenuta acquisizione del credito da parte del lavoratore.

La contrattazione Regionale può stabilire ulteriori elementi di progressione economica di carriere in relazione alle specifiche esigenze territoriali, di istituto o alla complessità delle funzioni.

Ipotesi di tabella – progressione economica di carriera

livello	I° incremento	II° incremento	III° incremento	IV° incremento
I	25,00	25,00	30,00	35,00
II	30,00	30,00	35,00	40,00
III	35,00	35,00	40,00	45,00
IV	40,00	40,00	45,00	50,00
V	45,00	45,00	50,00	65,00
V	50,00	55,00	60,00	80,00

In tutti i casi di trasferimento d'azienda di cui al precedente art... il personale mantiene i crediti acquisiti.

IV - MANSIONI E QUALIFICHE

Art. 18 – Classificazione

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

0 . AREA PRIMA: SERVIZI AMMINISTRATIVI TECNICI ED AUSILIARI (ATA)

In questa area rientrano i dipendenti inquadrati nei livelli primo secondo, terzo e quarto adibiti ai servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari

LIVELLO I

Esegue, nell'ambito di specifiche istruzioni e con responsabilità connesse alla corretta esecuzione del proprio lavoro, attività che richiedono una preparazione professionale non specialistica.

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;
- accompagnatori su bus.

LIVELLO II

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.

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.

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

Esegue, nell'ambito di istruzioni ricevute, attività lavorativa che richiede preparazione professionale specialistica, adeguate conoscenze e capacità di utilizzo di strumenti anche complessi, caratterizzata da autonomia di esecuzione del lavoro con margini valutativi nell'applicazione delle procedure.

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;
- infermieri professionali;
- - aiutanti amministrativi e di segreteria.

LIVELLO IV

Vi sono inquadrati i lavoratori che, nell'ambito delle direttive di massima ricevute, hanno compiti caratterizzati da autonomia e responsabilità.

Esegue attività lavorativa complessa (...). che richiede specifica preparazione professionale o conoscenza delle procedure amministrativo - contabili e tecniche.

Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:

- segretari;
- economi;
- responsabili amministrativi
- **fisioterapisti;**
- **logopedisti;**

Livello V

E' inquadrato il personale che, addetto allo svolgimento dei compiti connessi ai processi evolutivi di istruzione. Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:

- **psicologi**
- **psicoterapeuti**

0. AREA SECONDA: SERVIZI FORMATIVI

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

Livello secondo

Rientrano in questa livello le figure professionali comunque di supporto alla docenza:

- ausiliari asili nido;
- modelli viventi;
- assistenti di scuola materna, di colonia;
- assistenti ai non autosufficienti.

Livello III

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.

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

Esegue mansioni con funzione docente e tecnica, atte a promuovere lo sviluppo della cultura e della personalità del discente in età evolutiva o a recuperare gli svantaggi psico-fisici.

Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:

- docenti di scuola materna ed elementare;
- docenti in scuole secondarie di I e II grado 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 micro-nido e asili nido;
- educatori di convitto.

LIVELLO V

E' inquadrato il personale che, nel rispetto della libertà d'insegnamento, sia addetto allo svolgimento dei compiti connessi ai processi evolutivi di istruzione. 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.

Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:

- docenti in scuole secondarie di I e II grado legalmente riconosciute o ad esse conformate che insegnino materie per le quali è richiesto il diploma di laurea;
- docenti in corsi liberi d'arte, di cultura varia e di lingue;
- docenti in corsi di istruzione professionale;
- docenti di ed. fisica, tecnica artistica e musicale;
- docenti di madrelingua;
- **docente con funzioni temporanee di vice presidenza o di coordinamento.**

3. AREA TERZA: SERVIZI DIRETTIVI

Livello VI

La funzione direttiva

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 - formativo.

Rientrano nel livello funzionale VI le seguenti figure professionali:

- direttori di scuole materne ed elementari, 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. 19 – Trasferimento di istituzioni scolastiche

Nei casi in cui si configuri l'ipotesi di trasferimento di istituzioni scolastiche, indipendentemente dal mezzo tecnico e giuridico operato in concreto, si applicano le norme previste della legge n. 428 del 1990 e dal decreto legislativo 2 febbraio 2001, n. 18.

Art. 20 - Mutamenti di qualifica

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.

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.

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 nelle voci di paga - base e contingenza.

Il salario di anzianità sarà pari in proporzione a quanto maturato nel livello di provenienza e a quanto maturato nel nuovo livello di appartenenza.

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. 21 - Mansioni promiscue

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, sempre che questa sia prevalente rispetto all'orario espletato, e fermo restando l'obbligo di svolgere tutte le mansioni affidategli.

Nel caso di mansioni dello stesso livello riguardanti sia la docenza che la non docenza viene considerata prevalente la funzione docente e a questa ci si riferisce per l'orario e la retribuzione secondo l'art.

Quando per il completamento di orario le mansioni riguardano sia la docenza che la non docenza di livelli diversi, la retribuzione sarà data dalla somma delle ore proporzionalmente svolte nei diversi livelli.

La retribuzione del docente che espliciti la stessa mansione in livelli diversi sarà quella del livello superiore sempre che l'orario svolto in questo livello sia prevalente rispetto all'orario espletato.

In caso diverso, la retribuzione sarà data dalla somma delle ore proporzionalmente svolte nei diversi livelli.

Art. 22 - Composizione delle sezioni

Le sezioni di scuola materna saranno costituite con un numero massimo di 25 (venticinque alunni) con la possibilità, in presenza di monosezioni e di particolari esigenze organizzative, di un incremento pari al 25% di alunni in più. In presenza di alunni portatori di handicap, la sezione non può superare 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. 23 - Attività integrative e parascolastiche

Per le attività integrative, di durata definita e predeterminata nel tempo, anche non avente carattere straordinario o occasionale, potranno essere assunti dipendenti con contratto a termine, secondo quanto previsto dal **presente CCNL**.

L'orario di lavoro sarà determinato all'atto dell'assunzione o dell'attribuzione dell'incarico. 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.

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. 24 - Commissione Esami

Ai componenti delle commissioni di esame nonché di Esame di Stato designati dal Consiglio di Classe secondo quanto previsto dal DM 25 gennaio 2002, n. 9, spetta il compenso giornaliero di Lit. 50.000 lorde, per ogni giorno di presenza.

Art. 25 - Supplenza personale docente

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. 39 per il completamento d'orario.

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.

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.

Anche ai supplenti secondo la quota parte, vengono corrisposte la 13.ma mensilità, il T.F.R. ed i giorni di ferie maturati.

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. 26 - Determinazione della quota giornaliera e della quota oraria mensile

La quota giornaliera viene determinata dividendo la retribuzione globale in godimento per 26.

La quota oraria mensile viene determinata come segue:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- per i dipendenti a 38 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 164- per i dipendenti a 34 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 147- per i dipendenti a 32 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 139- per i dipendenti a 31 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 134- per i dipendenti a 30 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 130- per i dipendenti a 24 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 104- per i dipendenti a 22 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 95- per i dipendenti a 18 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 78 |
|---|

Art. 27 – Prospetto–paga

In applicazione di quanto disposto dalla L. 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.

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

Art. 28 - Trattamento previdenziale

Il trattamento previdenziale è attuato con l'osservanza delle disposizioni vigenti in materia.

In applicazione a quanto previsto 7 bis DPR 600/73-dal DM 27/10/97 e dal DM 22/12/98, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore copia della cosiddetta certificazione unica (CUD).

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.

V - ORARIO DI LAVORO

Art. 29 - Orario di lavoro

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, puericultrici, fisioterapisti, logoterapisti, economi, segretari e responsabili amministrativi.

31 ore settimanali di insegnamento per i docenti di scuola materna e per gli insegnanti di sostegno;

24 ore settimanali di insegnamento per i docenti di scuola elementare e per quelli di sostegno della scuola elementare;

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

5° livello:

38 ore settimanali per psicologi e psicoterapeuti.

38 ore settimanali per docenti con funzioni temporanee di vice presidenza o di coordinamento comprensive delle ore di insegnamento.

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.

I dipendenti inquadrati ai livelli I, II, III, IV e V a 38 ore settimanali usufruiscono di (...) dal 1° gennaio **di ogni anno di 44** ore annuali di permesso retribuito.

I suddetti permessi sono riproporzionati in caso di orario part-time e ridotto.

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.

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.

La presenza del personale docente nell'intervallo delle lezioni è definita dal Regolamento d'Istituto.

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.

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. 61 e 62. 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.61 e 62. 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.

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.

A - personale docente

Oltre alle ore di insegnamento e alle attività strettamente collegate, come da articolo 20, il personale docente, in un piano programmato dal Collegio dei Docenti, è impegnato in attività accessorie connesse con il funzionamento della scuola per un massimo di:

0) 100 ore annue che possono essere richieste per:

Scuola materna ed elementare:

- a) ricevimento dei genitori
- b) consigli di classe e di interclasse **e di istituto**,
- c) consigli di intersezione,
- d) eventuali ore in esubero per visite didattiche giornaliere;
- e) attività di aggiornamento e programmazione;

- f) collegio dei docenti;
- g) scrutini trimestrali o quadrimestrali limitatamente alla scuola elementare;
- h) **progettazione e gestione del piano dell'offerta formativa**

Scuola secondaria di primo e secondo grado:

- a) colloqui con i genitori,
- b) consigli di classe **e di istituto**,
- c) scrutini trimestrali o quadrimestrali,
- d) riunioni interdisciplinari dei vari corsi,
- e) attività di aggiornamento e programmazione.
- f) collegio dei docenti;
- g) eventuali ore in esubero per visite didattiche giornaliere;
- i) **progettazione e gestione del piano dell'offerta formativa**

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 30 ore annue.

Le ore dedicate alle attività di cui alla presente lettera A) rientrano nella retribuzione di cui all'articolo 20 del presente CCNL nel numero massimo previsto per ogni docente.

Le ore eccedenti il numero massimo previsto per ogni docente, calcolate secondo l'articolo 34, saranno retribuite in una unica soluzione con la retribuzione del mese di giugno;

1) 70 ore annue che possono essere richieste per:

- attività e/o discipline non curriculari o anche curriculari, **programmate dal collegio dei docenti e/o dal consiglio di classe**, in orario non curriculare ed 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**;
- per eventuali supplenze saltuarie per un massimo di 10 ore per anno scolastico.

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.

Le ore di cui al precedente punto 2, sono proporzionalmente ridotte nei casi di orario individuale ridotto o part time.

Le ore di cui **al precedente punto 2** e al precedente comma vanno recuperate con 26 giorni lavorativi di ferie estive aggiuntive, riproporzionati in base alle ore effettivamente svolte.

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.

.....

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 precedente punto 2**.

L'eventuale non disponibilità del personale docente con contratto di lavoro part time a svolgere le suddette ore non è motivo di provvedimenti disciplinari e/o di licenziamento.

Le ore per partecipazione ai corsi di aggiornamento, professionale e didattico, 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:

-) come permessi retribuiti,
- a) in aggiunta alle ferie nel periodo estivo.

La partecipazione ai suddetti corsi di aggiornamento dovrà essere resa compatibile con i vincoli previsti ai docenti a part-time.

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 media inferiore o superiore e del titolo abilitante e devono essere comunicate dalla Presidenza dell'Istituto di norma entro il mese di luglio.

In assenza 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. Tali attività vanno programmate, a livello annuale, dal collegio docenti.

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.

B - personale amministrativo, tecnico e ausiliario

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 RSI/RSU.

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 amministrativo, tecnico e ausiliario, può richiedere di svolgere le 70 ore annue in attività proprie della funzione e del livello.

Le ore di cui al precedente comma, sono proporzionalmente ridotte nei casi di orario individuale ridotto o part time.

Le suddette ore vanno recuperate con 26 giorni lavorativi di ferie estive aggiuntive, riproporzionati in base alle ore effettivamente svolte.

I periodi di fruizione delle ferie aggiuntive di cui al precedente comma, su richiesta del personale, possono essere goduti anche in altri periodi .

Nel caso in cui il dipendente 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.

Qualora il recupero non sia possibile per intervenute esigenze tecnico-amministrative, le suddette ore saranno liquidate con la retribuzione del mese di agosto, calcolate come ore straordinarie sulla base di quanto previsto dall'art.(art. sullo straordinario).

La richiesta deve essere comunicata per iscritto dall'istituto al dipendente con un mese di anticipo.

L'eventuale non disponibilità del personale amministrativo, tecnico e ausiliario a svolgere le 70 ore non è motivo di provvedimenti disciplinari e/o di licenziamento.

Il personale docente e amministrativo, tecnico ed ausiliario 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 ai precedenti comma.

I sabato, indipendentemente dalla distribuzione dell'orario settimanale, è sempre considerato giorno lavorativo.

Nota:

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.

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.mi della retribuzione mensile lorda.

Art. 30 – Autonomia didattica

Le norme del presente articolo si applicano in via sperimentale, secondo quanto previsto dal Decreto del Presidente della Repubblica 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.

In particolare l'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.

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.

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 della lezione nel rispetto del monte 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, ma non potrà essere utilizzata per lezioni curriculari destinate a classi e/o discipline diverse da quelle alle quali è stata effettuata la riduzione della durata oraria delle lezioni.

(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.

Il docente chiamato alla modularità e/o interessato dalla riduzione della durata dell'unità didattica oraria di cui alle precedenti lettere a) e b), ha diritto ad una riduzione delle ore di cui alla lettera B) del precedente art. 37 (cosiddette 70 ore), pari al doppio della percentuale applicata, fermo restando il diritto ad un mese di ferie estive aggiuntive.

Al docente con rapporto di lavoro part-time o ad orario ridotto non potrà essere richiesto quanto previsto dalla precedente lettera b), salvo suo esplicito consenso.

Art. 31 - Completamento orario

I docenti 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.

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.

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.Lvo 25 febbraio 2000, n. 61 .

Art. 32 - Lavoro notturno, festivo e straordinario

Il lavoro notturno è quello effettuato dopo le ore 22 e fino alle 6 antimeridiane ed è retribuito con la maggiorazione della quota oraria lorda del 15% dello stipendio minimo tabellare, compresa l'indennità di contingenza.

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, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25/26 dicembre.

Il lavoro prestato nei suddetti giorni viene retribuito con un 26.mo della retribuzione globale.

Ai lavoratori turnisti verrà corrisposta la maggiorazione per lavoro festivo con riposo compensativo nella misura del 15%.

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:

- 1) recuperare le ore eccedenti con permessi retribuiti
- 2) ottenerne il pagamento come ore straordinarie.

E' considerato lavoro straordinario, quello prestato oltre il limite dell'orario contrattuale settimanale di lavoro.

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.

Non sarà riconosciuto e retribuito il lavoro straordinario che non sia autorizzato dalla Direzione.

Ciascuna ora di lavoro straordinario verrà compensata con una quota oraria della retribuzione lorda maggiorata delle seguenti percentuali:

Lavoro straordinario diurno, 35%
Lavoro straordinario notturno, 40%
Lavoro straordinario festivo, 50%
Lavoro straordinario notturno festivo, 60%

Le percentuali superiori assorbono le inferiori

Art. 33 - Riposo settimanale

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.

Art. 34 - Vitto e alloggio

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.

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. 35 – Ferie

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 soppresse previste all'art. 41 del precedente CCNL.

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. La maturazione avverrà dal 1° settembre al 31 agosto di ogni anno.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, il dipendente maturerà tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi lavorati. Le frazioni di mese eccedenti i 15 giorni di calendario verranno considerati mese intero e le frazioni fino a 15 non saranno considerate.

Le ferie ordinarie non potranno coincidere con assenza per maternità o puerperio né con il periodo di preavviso.

Le ferie sono irrinunciabili.

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.

Per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con le esigenze dell'Istituto, le ferie saranno godute:

Per i docenti:

- a) durante la sospensione estiva delle lezioni
- b) anche in altri periodi di sospensione delle lezioni nei casi di:
 - prolungata malattia estiva;
 - assenza per maternità nel periodo estivo;
 - supplenze che comprendano periodi di inattività didattica;

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.

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.

Le ferie potranno essere godute entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di maturazione.

Il calendario delle ferie per i lavoratori non docenti sarà definito dalla Direzione in accordo con la RSI/RSU nell'ambito della contrattazione decentrata di norma entro il mese di aprile di ogni anno.

Eventuali vacanze riconosciute agli allievi non costituiscono motivo di ferie aggiuntive.

L'utilizzo del periodo di ferie è interrotto in caso di ricovero ospedaliero o malattia documentata.

Art. 36 - Permessi retribuiti

Il dipendente può usufruire nell'anno fino ad un massimo di dieci giorni di permessi retribuiti di cui:

- a) fino ad un massimo di 5 giorni se si verificano comprovati e seri motivi familiari quali ad esempio: lutti, nascite, matrimoni, infortuni e ricoveri in ospedale che riguardano il coniuge od un parente del lavoratore entro il secondo grado;
- b) fino ad un massimo di 5 giorni all'anno per la frequenza di corsi di aggiornamento inerenti alla mansione per la quale è stato assunto e liberamente scelti.

Le giornate di cui al punto a) 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.

Sono ammessi inoltre alla retribuzione i giorni impegnati per documentata partecipazione ad esami di cui all'art.10 della legge 300/70 e a concorsi pubblici, inerenti la mansione svolta, limitatamente alla giornata in cui si svolge la prova.

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.

In caso di assistenza a familiari portatori di handicap, si fa riferimento alla L.104/92 e circolari applicative.

Art. 37 - Permessi brevi e recupero ritardo

Sono concessi brevi permessi retribuiti per un massimo di 10 ore per anno scolastico, anche cumulabili, in caso di:

- documentate esigenze di carattere medico (analisi, visite mediche, accertamenti clinici, visite prenatali, ecc.).

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 di cui all'art. 11 del presente CCNL.
- eventuali ritardi.

Art. 38 - Permessi non retribuiti

In caso di eccezionali motivi e per la partecipazione a concorsi pubblici, esclusi quelli previsti dal precedente art. 44, il lavoratore può usufruire di permessi non retribuiti nel limite di 10 giorni nell'anno con autorizzazione dell'Istituto.

Art. 39 - Permessi elettorali

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.

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.

VI - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 40 - Assenze per malattia e infortunio

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, l'Istituto 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 l'istituto 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 7/2/1985 sono così determinate: 10.00 - 12.00/17.00 - 19.00, sabato e domenica compresi.

Art. 41 - Congedo matrimoniale

Il dipendente che contrae matrimonio ha diritto ad un permesso retribuito di 15 gg. di calendario, non frazionabili, in concomitanza con la data di celebrazione.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal dipendente con almeno 10 gg. di anticipo.

Durante il congedo il lavoratore è considerato in servizio a tutti gli effetti, con diritto alla normale retribuzione.

Art. 42 - Tutela delle lavoratrici madri

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 decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 e a cui si fa espressamente riferimento per quanto non previsto nel presente contratto e stabilito nel presente articolo.

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.

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.

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.**

Per la fruizione del diritto é sufficiente presentare apposita richiesta al datore di lavoro, allegando il certificato di nascita.

Il diritto di astenersi dal lavoro é 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.

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.

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.

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.

B.- riposi giornalieri

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.

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.

I riposi giornalieri spettano al padre lavoratore nei casi in cui la madre lavoratrice non se ne avvalga o la madre non sia lavoratrice.

In caso di adozione e/o affidamento si fa riferimento alla normativa vigente.

C. - Malattia Figlio

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 computato nell'anzianità di servizio.

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 figlio saranno retribuiti nella misura del 30% della retribuzione.

Le disposizioni di cui agli articoli 1 e 2 si applicano anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari secondo quanto disposto dal punto 6 dell'art. 3 della legge n° 53/2000.

D. Permessi per esami prenatali

ai sensi del D.L.vo 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.

Art. 43 - Servizio militare

La chiamata alle armi per il servizio di leva, o servizio sostitutivo, come anche il richiamo alle armi, non risolvono il rapporto di lavoro che resta sospeso per tutta la durata dell'assenza.

Tale periodo di chiamata alle armi per il servizio di leva è computato sia ai fini della maturazione degli scatti che del salario di anzianità.

Terminato il servizio militare il lavoratore dipendente deve dichiarare la propria disponibilità entro 10 giorni dal collocamento in congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo e deve riprendere servizio entro 30 gg.

In difetto, salvo il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore, il lavoratore è considerato dimissionario senza obbligo di preavviso.

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 definite dalla L. 88/89 art. 24.

Art. 44 - Aspettative e permessi per cariche pubbliche elettive

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive o sindacali territoriali, regionali o nazionali viene concessa una aspettativa per la durata della carica.

Durante l'aspettativa non compete alcun elemento della retribuzione.

I dipendenti che, nelle condizioni di cui ai precedenti comma, 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. 45 – Aspettativa

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.

Tale periodo, non è computabile ad alcun effetto.

L'istituto risponde per iscritto entro 10 giorni dalla richiesta.

Terminato il periodo, al lavoratore non può, comunque, essere concessa una nuova aspettativa se non dopo almeno 2 anni di servizio.

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

Art. 46 - Diritto allo studio

Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di centocinquanta ore annue individuali, da utilizzare in un solo anno.

Permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio della scuola dell'obbligo.

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.

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.

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.

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.

In sede di contrattazione decentrata regionale potranno essere definite, ove necessario, 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.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento all'art. 10 della legge n. 300/70.

I lavoratori hanno diritto ad assentarsi dal lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio, per seguire percorsi di formazione predisposti dalle strutture pubbliche o dall'ente/scuola per un numero massimo di 50 ore annue.

I lavoratori con almeno 5 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro possono richiedere una sospensione non retribuita del rapporto di lavoro per congedi formativi secondo le modalità stabilite dalla legge n. 53/2000.

Il periodo di congedo non può eccedere gli 11 mesi, anche frazionati, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

VII - NORME DISCIPLINARI

Art. 47 - Regolamento interno

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.

Esso non può contenere norme in contrasto con il presente CCNL e con la vigente legislazione. Ciò vale anche per eventuali successive modifiche.

Art. 48 - Provvedimenti disciplinari

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);

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).

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.

Il dipendente potrà farsi assistere dall'organizzazione sindacale a cui aderisce o conferisce il mandato.

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.

Trascorso l'anzidetto periodo senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal dipendente si intendono accolte.

I provvedimenti disciplinari, comminati senza osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi, sono inefficaci.

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle leggi n. 604/66 e n. 300/70.

Art. 49 - Richiamo scritto, multa e sospensione

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;

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

Art. 50 - 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. 11 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. 57, quando siano stati comminati almeno due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 56, salvo quanto disposto al penultimo comma dell'art. 56.

B) Licenziamento senza preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'Istituto grave nocimento 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 incolumità 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. 13 del presente CCNL.

VIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 51 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro a tempo determinato si risolve, salvo giusta causa, alla scadenza del termine.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Per quanto riguarda i docenti, si risolve automaticamente alla fine dell'anno scolastico in cui il docente raggiungerà l'età del pensionamento.

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.

La facoltà di cui alle leggi 903/77, 54/82, 407/90, 421/92, deve essere espressa dal lavoratore in forma scritta 6 mesi prima del compimento dell'età prevista dalle leggi 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. 52 - Disciplina dei licenziamenti individuali

L'Istituto deve sempre comunicare per iscritto il licenziamento al lavoratore.

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.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi precedenti è inefficace.

Il licenziamento del dipendente non può che avvenire per giusta causa o giustificato motivo.

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

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.

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.

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. 53 - Licenziamento per causa di forza maggiore

In caso di contrazione della popolazione scolastica, gli Istituti potranno procedere al licenziamento e/o a riduzione dell'orario di lavoro secondo il seguente schema:

A) Personale non docente

Prima di accedere alla graduatoria di cui ai successivi criteri è soggetto a riduzione di orario:

- chi gode di pensione ordinaria,
- chi è in possesso dei requisiti di pensionabilità, fatte salve le espresse facoltà di opzione di cui all'art. 59 del presente contratto.
- Anzianità di servizio per qualifica e livello di appartenenza

Non è soggetto al provvedimento di licenziamento il personale che gode di interdizione ai sensi della legge n. 1204/71, il personale assunto tra le categorie protette nella misura della percentuale prevista dalle norme di legge.

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.

Qualora in alternativa al licenziamento, al personale venga proposto il passaggio a mansioni inferiori, di queste ultime verrà attribuita la qualifica e la retribuzione.

B) Personale docente

Prima di accedere alla graduatoria di cui all'art. 63 è soggetto a riduzione d'orario o licenziamento:

1 - chi gode di pensione ordinaria;

2 - chi è in possesso dei requisiti di pensionabilità, fatte salve le espresse facoltà di opzione di cui all'art. 59 del presente contratto;

3 - chi ha ore eccedenti l'orario pieno previsto dall'art. 37 limitatamente alle ore in eccedenza. Successivamente, nel rispetto della graduatoria di cui al successivo art. 63, vanno assoggettati a licenziamento e/o a riduzione di orario coloro che hanno minore punteggio.

Non è soggetto al provvedimento di licenziamento, di cui al presente articolo, il personale che gode di interdizione ai sensi della legge n. 1204/71, il personale assunto tra le categorie protette nella misura della percentuale prevista dalle norme di legge.

Art. 54 - Licenziamento collettivo

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 articolo 61, si applicherà la procedura di cui alla L. 223/91.

Gli Istituti, perciò, devono darne comunicazione preventivamente alle R.S.I./R.S.U. e OO.SS. Nazionali o Territoriali, al Ministero del Lavoro nelle sue articolazioni Provinciali e Regionali e all'A.G.I.D.A.E.

Entro 7 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione, di cui al precedente comma, le R.S.I./R.S.U. e/o OO.SS manifesteranno con richiesta formale all'istituto e all'AGIDAE la loro disponibilità per un esame congiunto in sede sindacale.

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.

L'esito dell'esame congiunto deve essere comunicato dal datore di lavoro agli uffici periferici di riferimento del Ministero del lavoro.

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.

A conclusione delle procedure previste ai precedenti comma, 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. 63 **e il lavoratore alla eventuale contestazione dello stesso.**

Art. 55 - Formulazione delle graduatorie

In riferimento ai precedenti articoli 61 e 62, saranno formulate graduatorie d'istituto distinte per:

- nido e micro nido
- scuola materna;
- scuola elementare;
- scuola secondaria di primo grado
- scuola secondaria di secondo grado.

Le graduatorie devono contenere anche l'orario di insegnamento individuale di riferimento.

I docenti partecipano alla graduatoria per la/le materia/e che insegnano e che subiscono riduzione.

Ai fini dell'inclusione nelle suddette graduatorie saranno sommati, nella misura che segue, i titoli culturali e di servizio:

- | | |
|---|---------------------------|
| 1. titolo di studio | punti 10; |
| 2. abilitazione specifica o corrispondente | punti 12; |
| 1. anzianità di docenza anche in tipi di scuola diversi dello stesso istituto | punti 3 per ciascun a.s.; |
| 4. servizio di non docenza o docenza senza titolo | punti 1 per ciascun a.s. |

- L'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione presso l'istituto.

-E' considerato "anno" ai fini dell'anzianità un periodo continuativo di almeno 180 giorni per i docenti e 250 giorni per i non docenti.

-Il primo anno viene calcolato in dodicesimi dalla data di assunzione.

-Non vengono considerate frazioni fino a 15 giorni, per frazioni superiori a 15 giorni, si considera, ai fine del punteggiaggio, il mese intero.

- Sono esclusi dal conteggio dell'anzianità i rapporti a tempo determinato per la legge n. 230/62.

Sono esclusi dalle graduatorie:

1. i religiosi appartenenti alla stessa congregazione che gestisce l'Istituto;
2. le lavoratrici in periodo di interdizione per maternità.
3. i lavoratori con contratto a tempo determinato.

Le graduatorie riguardanti il tipo di scuole soggette a contrazione o chiusura devono essere pubblicate entro il 15 febbraio.

I lavoratori hanno diritto a controllare l'esattezza delle graduatorie e a presentare ricorso all'Istituto entro il 15 marzo.

L'istituto ha 15 giorni dal ricevimento del ricorso del lavoratore per apportare eventuali correzioni. In caso di conflitto è competente, in prima istanza, la Commissione Paritetica regionale.

Art. 56 - Reimpiego

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. 39,

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.

Il lavoratore conserva tale diritto anche nell'anno scolastico seguente quello del licenziamento.

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.

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. 57 - Chiusura degli Istituti

Qualora si presentasse la necessità di addivenire alla chiusura dell'Istituto, il gestore procederà secondo quanto previsto dai precedenti artt. 61 e 62 e dalla legge n. 223/91 e sue integrazioni e modificazioni. In questi casi il preavviso di cui all'art. 66 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. 58 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

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.

La sopravvenuta malattia interrompe il preavviso che può essere completato allo scadere dell'evento o indennizzato.

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 formazione – lavoro, apprendistato e a tempo determinato ed è portato a 4 mesi in caso di chiusura totale dell'Istituto.

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.

Il datore di lavoro trattiene tale indennità sulle spettanze nette dovute al lavoratore a qualsiasi titolo.

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.

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. 59 - Risoluzione per sopravvenuta inidoneità permanente

Il rapporto di lavoro può essere risolto per sopravvenuta inidoneità permanente che impedisca il pieno svolgimento dell'attività stabilita contrattualmente.

Art. 60 - Decesso del lavoratore

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. 69 del presente contratto e all'indennità di due mensilità in conformità dell'art. 2118 C.C.

Art. 61 - Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

In ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro il lavoratore dipendente ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

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.

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.

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. 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.

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.

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

Art. 62 - Restituzione dei documenti di lavoro

Alla cessazione del rapporto di lavoro, indipendentemente da qualsiasi contestazione in atto, spettano al lavoratore dipendente i seguenti documenti:

- a) libretto di lavoro;
- b) Modello Unico del Dipendente (C.U.D.), su richiesta;
- c) certificato di servizio con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro, del livello e delle mansioni;
- d) eventuale certificato di licenziamento valevole per l'indennità di disoccupazione (su modulo fornito dall'INPS);
- e) documenti relativi agli assegni familiari;

f) quant'altro previsto dalle leggi vigenti.

Art. 63 - Tentativo obbligatorio di conciliazione ed arbitrato

In tutti i casi di controversie ai sensi degli art. 409, 410, 412 e seguenti CPC, così come modificati e integrati dal D. L.vo 80/98, le parti dovranno esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale e/o amministrativa presso la direzione generale del lavoro, a prescindere dal numero dei dipendenti.

Art. 64 - Rinvio alle leggi

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

Nota a verbale

- ✓ **Le parti precisano che il personale religioso appartenente alla Congregazione che gestisce l'Istituto 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, l'Istituto potrà procedere all'assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 17 del presente CCNL.**
- ✓ **Le istituzioni associate o aderenti all'AGIDAE, non avendo scopo di lucro ai fini contrattuali e contributivi sono inquadrare 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.**

Norme transitorie

- 0. Al personale docente in forza al 30/09/81 presso istituti di prima categoria super verrà corrisposto, oltre alla nuova retribuzione prevista dall'articolo 21 del presente CCNL, l'importo mensile di lire 60.000 per i docenti laureati e lire 50.000 per i docenti diplomati del IV° e V° livello quali superminimi non riassorbibili, in sostituzione degli importi previsti all'allegato n. 2 del precedente CCNL 1994/97, fermo 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.**
- 1. 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.**

Nessuna variazione sugli allegati

Allegato n. 1

**ACCORDO TRA A.G.I.D.A.E e OO.SS. DI CATEGORIA
SUI CONTRATTI DI SOLIDARIETA' DIFENSIVI del 16 dicembre 1996.**

I CONTRATTI DI SOLIDARIETA' DIFENSIVI NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE A.G.I.D.A.E.

CONTRATTI DI SOLIDARIETA' DIFENSIVI (art. 5, L.n. 236/93)

Le Caratteristiche del CdS difensivo.

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'esubero. 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 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 previdenziale 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 515/95

art. 1, c.4, L. n. 863/84 I

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

c) Elenco (o 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'esuberante
- 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. 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) 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. 7 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

**ACCORDO NAZIONALE
TRA LE OO.SS. SCUOLA E L'A.G.I.D.A.E.
SU I CONTRATTI DI RIALLINEAMENTO
Del 14 ottobre 1997**

Il giorno 14 ottobre 1997 tra l'AGIDAE e la CGIL-SCUOLA, la CISL-SCUOLA, la UIL-SCUOLA, lo SNALS e il *
è stato sottoscritto il presente accordo.

Le parti

Considerato l'Accordo Interconfederale del settembre 1996 tra il Governo e le Parti Sociali nella parte in cui si conviene di regolarizzare il lavoro sommerso attraverso i contratti di gradualità anche al fine di rafforzare l'iniziativa categoriale;

Visto l'art. 5 del Decreto Legge n. 510/96, convertito in legge 28 novembre 1996, n. 608, recante le disposizioni in materia di contratti di riallineamento;

Visto l'art. 23 della legge 24 giugno 1997, n. 196, recante le disposizioni in materia di contratti di riallineamento retributivo;

ravvisata la necessità, anche in funzione delle normative in via di definizione, che riguardano il settore della Scuola non Statale, di rendere omogenee al CCNL A.G.I.D.A.E., le normative e le retribuzioni sino ad oggi applicate da alcuni istituti di istruzione, attraverso il ricorso ai contratti di riallineamento retributivo,

concordano quanto segue:

1) Soggetti beneficiari . A decorrere dall'entrata in vigore del presente Accordo Nazionale, tutti gli istituti di istruzione cattolici operanti nei territori individuati all'art. 1 della legge 10 marzo 1986, n. 64 e all'art. 1 del D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218 e successive integrazioni (Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna, provincia di Rieti, Latina e Frosinone, comprensorio di bonifica del fiume Tronto, comuni della provincia di Roma compresi nel comprensorio della bonifica di Latina, isola del Giglio, D'Elba e di Capraia, territori di Venezia insulare, isole della Laguna e Centro storico di Chioggia), che non abbiano, prima della firma del presente accordo aderito ai CCNL di categoria e che intendano, per regolarizzare la loro posizione, aderire al CCNL A.G.I.D.A.E, potranno adottare, ai sensi delle leggi citate in premessa, i contratti di riallineamento retributivo al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e di consentire la regolarizzazione retributiva e contributiva, nonché di accedere ai benefici contributivi previsti dalle normative vigenti in materia.

2) Ambito territoriale. L'ambito territoriale, previsto dalle vigenti normative di legge in materia, entro cui è possibile stipulare i contratti di riallineamento è la provincia.

3) Applicazione della normativa contrattuale. Per accedere al programma di riallineamento retributivo, gli Istituti dovranno accettare integralmente la parte normativa del citato contratto nazionale, ed applicarlo a tutto il personale dipendente a decorrere dalla data di adesione all' accordo Provinciale.

4) Programma di riallineamento. Gli Istituti scolastici o assimilati di cui al n. 1 del presente accordo, che applicano un regime retributivo inferiore ai minimi contrattuali, fissati dal contratto AGIDAE 1994/97, di riferimento, integrati con gli importi di cui al rinnovo del II biennio economico 96/97, adotteranno il programma di adeguamento delle retribuzioni, con ratei semestrali, per la durata massima di 36 mesi.

Il riallineamento graduale dei trattamenti economici dei lavoratori ai livelli di inquadramento previsti dal vigente CCNL, è comprensivo di tutte le voci inerenti agli artt. 19, 20, 21, 22 e 23 del CCNL AGIDAE 1994/97, relative ai minimi tabellari integrati con gli importi di cui al II biennio 1996/97 con l'esclusione dei soli superminimi.

L'importo del salario di anzianità, di cui all'art. 22 del vigente CCNL soggetto al programma di riallineamento retributivo, sarà calcolato individualmente prendendo a riferimento la data di assunzione.

5) Adesione. L'adesione all'accordo di riallineamento retributivo da parte dell'Istituto che ne ha fatto richiesta, dovrà risultare dalla sottoscrizione di un verbale il cui contenuto sarà definito in ambito provinciale tra le OO.SS. firmatarie del vigente CCNL e l'A.G.I.D.A.E., nel rispetto di quanto al presente accordo.

Ai fini dell'applicazione dell'accordo saranno indette in ogni istituto le assemblee dei lavoratori, convocate e tenute dalle OO.SS. firmatarie dei contratti di riallineamento.

6) Variazione ai programmi. E' ammessa una sola variazione ai programmi di riallineamento contributivo, compresi quelli già stipulati, limitatamente ai tempi ed alle percentuali fissati dagli accordi provinciali, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 5 della legge n. 608/96.

7) Rinnovo CCNL di riferimento. In occasione rinnovo del CCNL AGIDAE 94/97 di riferimento, il programma di riallineamento retributivo sarà riparametrato ai nuovi minimi tabellari.

8) Contributi figurativi. L'Istituto a seguito della adesione all'accordo provinciale, attiverà nei tempi e nei modi stabiliti dall'art. 23, lettera d) della legge 24 giugno 1997, n. 196, tutte le procedure per l'accredito dei contributi figurativi a favore dei lavoratori dipendenti.

9) Ruolo delle Commissioni Paritetiche Regionali.

Le Commissioni Paritetiche Regionali, ai sensi dell'art. 5, comma 6, della legge n. 608/96, sono gli organismi abilitati ad esprimere pareri agli Ispettorati Provinciali competenti per territorio e agli Istituti previdenziali, sulle modalità per contrastare forme di lavoro irregolare presenti nel territorio.

10) Diritto all'informazione. Al fine di garantire il diritto all'informazione sulle materie oggetto del presente accordo, gli Istituti devono dare preventiva

informazione, sull'attuazione del programma di riallineamento retributivo, alle R.S.A. di Istituto.

11) Notifica dell'accordo di riallineamento. Gli accordi di riallineamento saranno depositati, a cura dell'A.G.I.D.A.E., ai competenti uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione e presso le sedi provinciali dell'Inps entro 30 giorni dalla stipula, ai sensi dell'art. 5, comma 2, della legge n. 608/96.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente accordo, valgono le norme nazionali e regionali in materia.

Sono altresì fatte salve le disposizioni integrative previste dalle leggi regionali in materia.

Letto, approvato e sottoscritto.

Roma, 14 ottobre 1997

Allegato n. 3

<p style="text-align: center;">Accordo nazionale A.G.I.D.A.E. e OO.SS. di categoria su La sicurezza e la salute dei lavoratori nelle istituzioni scolastiche D.lvo n. 626/94 - D.lvo n. 242/96 11 aprile 1997</p>

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

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 candidature 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 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. lrt. 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, conservato 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.

3. 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.

4. 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 prevenzioni presenti nell'istituto.

Della riunione viene redatto relativo verbale.

PARTE SECONDA: ORGANISMI PARITETICI

Le parti contraenti, nel mettere in atto quanto disposto dallo 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 aggiuntive 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 regionale, anche in relazione alla 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 Nazionale 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 sopracitati 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. 4

**ACCORDO QUADRO NAZIONALE
Dell' 8 ottobre 1997
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 e il *

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 è, 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 dalla 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 ai 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) i principi costituzionali e civilisti
 - 2.2) i 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 n. 547/55, DPR n.303/56 ecc., in generale, Direttive comunitarie

3.2) il D.Lvo n. 626/94

3.3) definizione ed individuazione dei fattori di rischio

3.4) la valutazione del rischio: significato e procedure

3.5) 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) Comunicazioni interpersonale e di gruppo in relazione al molo 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 attestato 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 00.55. 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 dei 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 le 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.

Letto, approvato e sottoscritto.

IPOTESI DI ACCORDO

**ACCORDO TRA A.G.I.D.A.E. e OO.SS. DI CATEGORIA SU
L'APPRENDISTATO**

L'anno 1998, il giorno _____, presso la sede nazionale A.G.I.D.A.E. di via Bellini, 10 in Roma, tra l'A.G.I.D.A.E. e la CGIL Scuola, la CISL Scuola, la UIL Scuola, lo SNALS Confasal e il *, si è sottoscritto il presente accordo su la regolamentazione dell'apprendistato nel settore della scuola non statale religiosa.

Le parti in considerazione di quanto alla legge 19 gennaio 1955, n. 25, al relativo regolamento approvato con D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 16, all'art. 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e al Decreto Ministero del lavoro del 6 aprile 1998, stabiliscono quanto segue:

**Parte prima
Caratteristiche del contratto di apprendistato**

1) Assunzione

Possono essere assunti con contratto di apprendistato, i giovani di età non inferiore ai 16 anni e non superiore a 24, ovvero a 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del Reg. Cee n. 2081/93 e successive integrazioni e modificazioni; qualora l'apprendista sia portatore di handicap, tali limiti di età sono elevati di due anni.

2) Qualifiche e Mansioni

Gli Istituti di Istruzione aderenti all'AGIDAE possono assumere giovani con contratto di apprendistato per le seguenti qualifiche e mansioni:

LIVELLO II

- cuoco;
- cameriere specializzato;
- assistente ai non autosufficienti;

LIVELLO III

- capo cuoco;
- capo sala;

LIVELLO IV

- responsabile amministrativo.

3) Il Tutor

Qualora sia prevista la presenza di un tutore, la funzione potrà essere ricoperta sia da un lavoratore dipendente sia da un religioso appartenente all'istituto, in possesso dei requisiti professionali richiesti. L'attività di tutoring è considerata a tutti gli effetti attività di docenza. La commissione paritetica nazionale stabilirà,

entro 3 mesi dalla firma del CCNL di cui il presente accordo è parte integrante, eventuali indennità a favore dei tutor impegnati fuori dalla abituale sede di lavoro.

4) Durata del rapporto di apprendistato

Il rapporto di apprendistato ha durata massima di 18 mesi per tutte le qualifiche e mansioni relative ai livelli II e III e di 24 mesi per le qualifiche relative al livello IV° di cui al precedente art. 2.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altri istituti sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni.

5) Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro al termine del contratto di apprendistato assume l'apprendista con contratto di lavoro a tempo indeterminato, attribuendo al lavoratore dipendente la qualifica e la retribuzione del livello acquisito.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire le capacità per qualificarsi.

L'istituto ha l'obbligo di concedere all'apprendista permessi retribuiti per la frequenza dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami.

6) Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 60 giorni di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Parte seconda La formazione dell'apprendista

2.1 Contenuti e modalità della Formazione

Le parti stipulanti definiranno i contenuti e le modalità della formazione esterna in applicazione di quanto previsto dall'art. 1 del DM 8 aprile 1998.

Le attività di formazione degli apprendisti, la loro struttura e articolazione, sono regolamentate dal Decreto Ministero del lavoro del 6/4/98 di applicazione delle norme di cui all'art. 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Entro 3 mesi dalla firma del CCNL 1998/2001, le parti definiranno con idonee intese i contenuti specifici, la durata dei moduli e le modalità di svolgimento dell'attività formativa esterna, secondo le previsioni del citato DM.

Al termine del periodo di apprendistato dovrà essere rilasciata agli interessati idonea certificazione di avvenuta formazione.

2.2 Durata della Formazione esterna

La formazione esterna, pari a 150 ore annue, dovrà essere svolta in strutture formative accreditate ai sensi del comma 1, lettera c, della legge n. 24/6/97, n. 196.

Per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo o di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, l'insegnamento formativo è di 2 ore settimanali.

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

Parte terza

Trattamento economico

3.1 Trattamento economico

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 semestre: 90 % della retribuzione globale in atto;
- Secondo semestre: 95 % della retribuzione globale in atto;
- Da 13° mese: 100% della retribuzione globale in atto.

A termine della durata, così come prevista dal precedente punto 2.2 , Il rapporto di apprendistato si trasforma in rapporto di lavoro a tempo indeterminato .

IPOTESI DI ACCORDO

**ACCORDO SINDACALE PER LA STIPULAZIONE
DI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO
L. 863/84, L. 407/90, L.451/94, L. 196/97**

Premesso che ai sensi di legge gli Istituti aderenti alla AGIDAE intendono procedere alla formazione di giovani lavoratori relativamente alla qualifica **docente** di cui al livello V del vigente CCNL 1998/2001.

Le Organizzazioni stipulanti convengono sulla opportunità di realizzare contratti di formazione e lavoro come risultato di intese sindacali, nonché, di fissare uno schema tipo di riferimento per una corretta attuazione di esso.

1) Destinatari del CFL

Possono essere assunti con CFL i giovani di ambo i sessi, di età non inferiore ai 32 anni, forniti dei titoli minimi di studio per l'accesso alla qualifica.

Sono esclusi coloro che hanno avuto precedenti rapporti di lavoro con l'Istituto al di fuori dei casi previsti dalla legge 230/62.

Il CFL prosegue per tutta la durata prevista anche se nel corso del suo svolgimento il lavoratore supera il limite di età massima.

2) Durata del CFL

Il contratto di formazione da stipularsi avrà durata massima di 24 mesi, al termine del quale il rapporto di lavoro diviene a tempo indeterminato.

Il Cfl deve essere stipulato in forma scritta, in mancanza della quale il giovane si intende assunto con un normale contratto di lavoro a tempo indeterminato.

3) Stipulazione del CFL

I CFL potranno essere stipulati da quegli Istituti che nei 24 mesi precedenti non abbiano proceduto al licenziamento collettivo, plurimo ed individuale e/o abbiano proceduto a riduzioni di orario per riduzione di attività. Gli Istituti non potranno licenziare per riduzione di personale altri lavoratori, con contratto a tempo indeterminato, aventi la stessa qualifica durante la vigenza del CFL.

L'istituto potrà stipulare CFL nella percentuale massima del 10% dei lavoratori in servizio assunti con contratto a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore, all'atto dell'assunzione, copia del Cfl e del relativo progetto.

4) Inquadramento e retribuzione

Il livello di inquadramento funzionale ed economico iniziale è lo stesso di quello finale.

La durata del periodo di prova è stabilita in un mese, purché la verifica non riguardi la capacità professionale del giovane.

5) Formazione minima

I Cfl, la cui durata massima è di 24 mesi, sono finalizzati al conseguimento di professionalità docente di cui al IV e V liv. del CCNL AGIDAE 1998/2001. A tal fine sono previste un minimo di 150 ore annue di formazione.

IL PROGETTO DI FORMAZIONE E LAVORO PER GLI ISTITUTI ADERENTI ALL'AGIDAE SARA' CONCORDATO ENTRO SEI MESI DALLA STIPULAZIONE DEL CCNL.